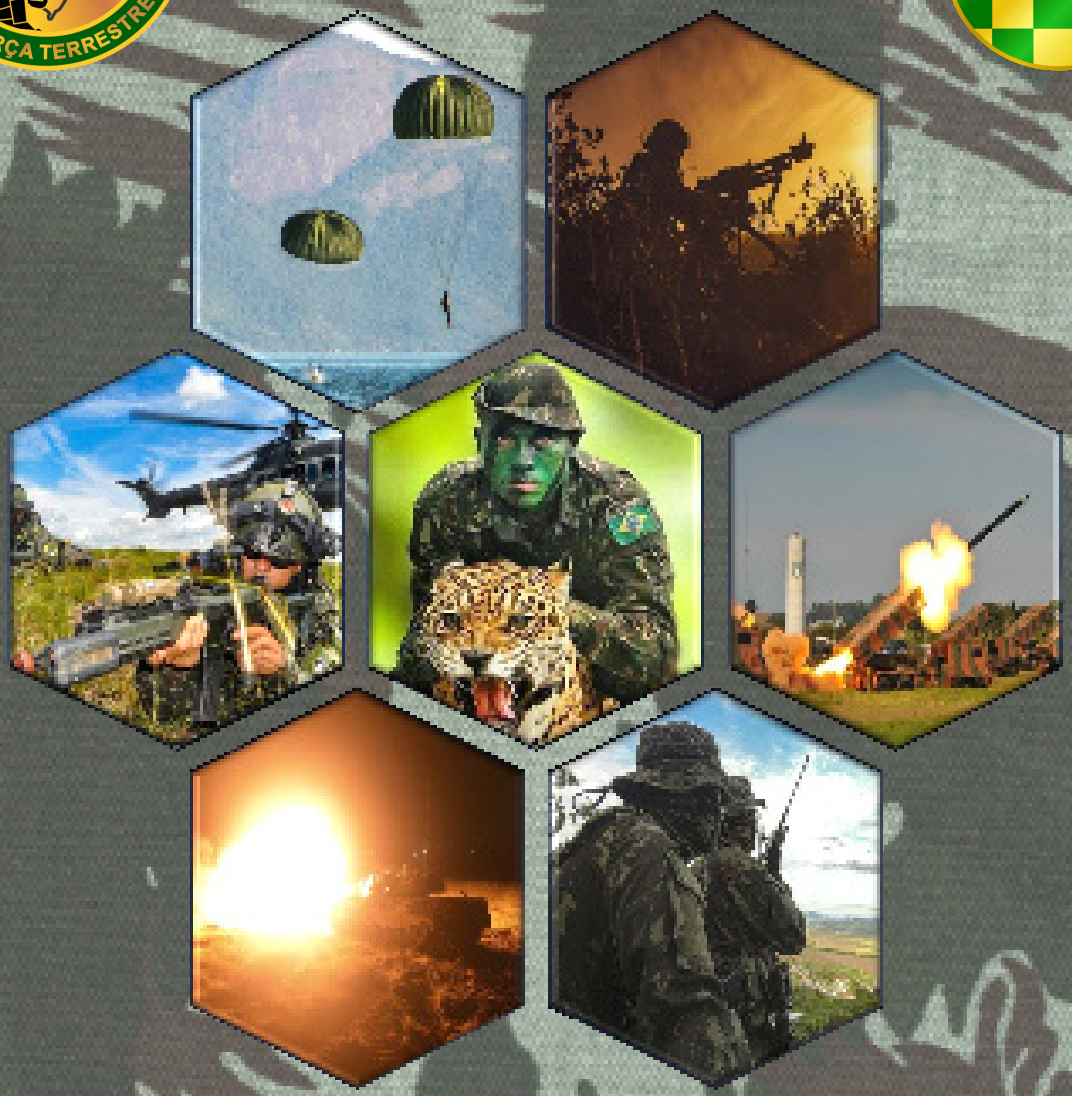
EB70-S-11.001

SISTEMA DE INSTRUÇÃO MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO



SIMEB

2025

MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTRES

SISTEMA DE INSTRUÇÃO MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO

(SIMEB)

2025

EB70-S-11.001

MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTRES

SISTEMA DE INSTRUÇÃO MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO

(SIMEB)

2025

PORTARIA COTER/C Ex Nº 548 DE 25 DE ABRIL DE 2025

EB: 64322.009200/2025-34

Aprova o Sistema de Instrução Militar do Exército Brasileiro - SIMEB (EB70-S-11.001), Edição 2025.

O **COMANDANTE DE OPERAÇÕES TERRESTRES**, no uso da atribuição que lhe conferem os incisos II e XI do artigo 10 do Regulamento do Comando de Operações Terrestres (EB10-R-06.001), aprovado pela Portaria do Comandante do Exército nº 914, de 24 de junho de 2019, e de acordo com o que estabelecem os artigos 5º, 12 e 44 das Instruções Gerais para as Publicações Padronizadas do Exército (EB10-IG-01.002), aprovadas pela Portaria do Comandante do Exército nº 770, de 7 de dezembro de 2011, e alteradas pela Portaria do Comandante do Exército nº 1.266, de 11 de dezembro de 2013, resolve:

Art. 1º Fica aprovado o Sistema de Instrução Militar do Exército Brasileiro - SIMEB (EB70-S-11.001), Edição 2025, que com esta baixa.

Art. 2º Fica revogado o Sistema de Instrução Militar do Exército Brasileiro (SIMEB - EB70-S-11.001) – Edição 2019, aprovado pela portaria nº 147-COTER, de 3 dezembro 2018.

Art. 3º Esta portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação.

Gen Ex ANDRÉ LUIS NOVAES MIRANDA
Comandante de Operações Terrestres

(Publicada no Boletim do Exército nº 19, de 09 de maio de 2025)

FOLHA REGISTRO DE MODIFICAÇÕES (FRM)

NÚMERO DE ORDEM	ATO DE APROVAÇÃO	PÁGINAS AFETADAS	DATA

ÍNDICE DE ASSUNTOS

Pag

CAPÍTULO I - SISTEMA DE INSTRUÇÃO MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO

1.1 Finalidade 1-1
1.2 Premissas 1-1
1.3 Bases da Concepção do Sistema de Instrução Militar 1-5
1.4 Objetivos da Instrução Militar 1-9
1.5 O Ano de Instrução 1-11

CAPÍTULO II - DESENVOLVIMENTO DO ETHOS COMBATENTE E DO VALOR MORAL DA TROPA

2.1 Considerações Iniciais 2-1
2.2 O Homem como Elemento de Combate 2-2
2.3 Os Valores Éticos Institucionais 2-2
2.4 O Desenvolvimento do Moral no Combatente 2-3
2.5 O Desenvolvimento da Disciplina no Combatente 2-7
2.6 O Desenvolvimento da Iniciativa Obediente no Combatente 2-7
2.7 O Papel do Comandante no Desenvolvimento do Espírito de Corpo 2-8
2.8 O Papel do Instrutor 2-8
2.9 Desenvolvendo Poder de Combate 2-9

CAPÍTULO III - INSTRUÇÃO INDIVIDUAL

3.1 Considerações Gerais 3-1
3.2 Instrução Individual Básica (IIB) 3-1
3.3 Instrução Individual de Qualificação (IIQ) 3-4

CAPÍTULO IV – ADESTRAMENTO

4.1 Considerações Gerais 4-1
4.2 Adestramento Básico 4-1
4.3 Adestramento Avançado 4-5
4.4 Sistema de Prontidão Operacional 4-7
4.5 Adestramento na Mobilização 4-9
4.6 Exercícios de Adestramento Conjunto 4-11
4.7 Centros de Adestramento 4-12

CAPÍTULO V – CAPACITAÇÃO TÉCNICA E TÁTICA DO EFETIVO PROFISSIONAL

5.1 Considerações Gerais 5-1

CAPÍTULO VI – FORTALECIMENTO DA LIDERANÇA, DOS VALORES, DOS DEVERES E DA ÉTICA MILITARES NA FORÇA TERRESTRE

6.1 Considerações Gerais 6-1

6.2 Ações Voltadas ao Fortalecimento da Liderança e dos Valores Militares ao Longo do Ano de Instrução 6-2

CAPÍTULO VII – ESTÁGIOS

7.1 Considerações Gerais 7-1

7.2 Estágios Setoriais 7-1

7.3 Estágios de Área 7-2

7.4 Estágios Relacionados ao Serviço Militar Temporário 7-3

CAPÍTULO VIII – SIMULAÇÃO DE COMBATE

8.1 Considerações Gerais 8-1

8.2 A Simulação de combate em apoio ao Preparo da Força Terrestre 8-2

8.3 Metodologia de Emprego da Simulação de Combate 8-3

CAPÍTULO IX - SEGURANÇA NA INSTRUÇÃO MILITAR

9.1 Considerações Gerais 9-1

9.2 Atribuições do COTER 9-2

9.3 Atribuições dos Comandos Militares de Área 9-2

9.4 Atribuições do Comandante de Grande Comando, Grande Unidade e OM (U e SU) 9-3

9.5 Atribuições do Oficial de Prevenção de Acidentes 9-3

9.6 Atribuições dos Instrutores 9-4

9.7 Atribuições de todos os Militares 9-5

CAPÍTULO X – PLANEJAMENTO DA INSTRUÇÃO MILITAR

10.1 Metodologia da Instrução Militar 10-1

10.2 Programa-Padrão de Instrução Militar 10-6

10.3 Planejamento do ano de Instrução 10-15

10.4 Programa de Instrução Individual 10-17

10.5 Programa de Aplicação e Manutenção de Padrões (PACP) 10-30
10.6 Programa de Adestramento 10-30
10.7 Programa de Capacitação Técnica e Tática do Efetivo Profissional 10-46
10.8 Planejamento de Estágios 10-47
10.9 Planejamento de recursos para a Instrução 10-47
10.10 Sistemas de apoio ao planejamento da Instrução Militar 10-50

CAPÍTULO XI – INSTRUÇÃO MILITAR DE ELEMENTOS DE NATUREZA DIVERSA

11.1 Instrução Militar nas OM Não Operacionais 11-1
11.2 Tiros de Guerra e Escolas de Instrução Militar 11-1
11.3 Adestramento das Organizações Militares Diretamente Subordinadas a Grandes Comandos, Grandes Comandos Territoriais e Comandos Militares de Área 11-2
11.4 Adestramento das Subunidades de Comando 11-2

ANEXO A – EXEMPLO DE QUADRO DE DESENVOLVIMENTO DA INSTRUÇÃO A-1

ANEXO B – EXEMPLO DE QUADRO DE TRABALHO SEMANAL B-1

CAPÍTULO I

SISTEMA DE INSTRUÇÃO MILITAR DO EXÉRCITO BRASILEIRO

1.1 FINALIDADE

1.1.1 O Sistema de Instrução Militar do Exército Brasileiro (SIMEB) destina-se a orientar e coordenar o planejamento, a execução e o controle das atividades relacionadas ao Preparo da Força Terrestre (Prep F Ter) como instrumento de combate terrestre.

1.1.2 O presente documento é o de mais alto nível da atividade de Preparo da Força Terrestre, estabelecendo fundamentos, normas, conceitos e metodologias para o planejamento e execução da Instrução Militar (IM).

1.1.3 Anualmente, o Comando de Operações Terrestres (COTER) publica o Programa de Instrução Militar (PIM), por meio do qual o Comandante de Operações Terrestres orienta o planejamento do ano de instrução e assegura a coordenação e a avaliação das atividades do Prep F Ter.

1.2 PREMISSAS

1.2.1 MISSÃO DO EXÉRCITO

1.2.1.1 A Constituição Federal define a missão das Forças Armadas (FA), incluindo a do EB. Esta definição é complementada por outras missões e tarefas constantes de diplomas legais produzidos nos níveis político e estratégico.

1.2.1.2 A Constituição Federal e as Leis Complementares estabelecem as normas gerais adotadas na organização, no preparo e no emprego das Forças Armadas. A Política e a Estratégia Militar de Defesa, elaboradas pelo Ministério da Defesa, com base na Política e na Estratégia Nacional de Defesa, estabelecem as políticas e as estratégias setoriais para a defesa.

1.2.1.3 O Conceito Operacional do Exército Brasileiro, constante do Manual de Fundamentos EB20-MF-07.101, descreve como a F Ter será empregada face aos desafios futuros, dentro do horizonte de tempo de seu planejamento. As Diretrizes do Comandante do Exército, bem como sua história, tradições e princípios que regem a Instituição e a Nação, complementam os documentos que orientam a missão do EB.

1.2.1.4 Da análise desses documentos, o Estado-Maior do Exército (EME) conduz o processo de transformação do Exército Brasileiro (EB), estabelecendo as bases para alcançar um desenho de F Ter organizada e articulada, com vistas a ser preparada e equipada para cumprir sua destinação constitucional.

1.2.1.5 A missão do EB é resultante dessa percepção do legislador – e, por conseguinte, da sociedade brasileira – em todos esses documentos norteadores.

1.2.1.6 De acordo com o EB20-MF-10.101, a Missão do Exército é:

Missão-síntese:
“Defender a Pátria, garantir os poderes constitucionais, a lei e a ordem, apoiar a política externa e cumprir atribuições subsidiárias.”

Missão:
“Contribuir para a garantia da soberania nacional, dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, salvaguardando os interesses nacionais e cooperando com o desenvolvimento nacional e o bem-estar social. Para isso, preparar a F Ter, mantendo-a em permanente estado de prontidão.”

1.2.2 MISSÃO DO COTER

1.2.2.1 O COTER, como Órgão de Direção Operacional do Exército (ODOp), é Órgão Central do Sistema Operacional Militar Terrestre (SISOMT) e do Sistema de Doutrina Militar Terrestre (SIDOMT).

1.2.2.2 Tem por missão orientar e coordenar o preparo e o emprego da F Ter, bem como elaborar e manter atualizada a Doutrina Militar Terrestre (DMT) no nível tático, em conformidade com as diretrizes estratégicas do Comandante do Exército (Cmt Ex) e do Estado-Maior do Exército (EME).

1.2.3 SISTEMA OPERACIONAL MILITAR TERRESTRE (SISOMT)

1.2.3.1 Para atender ao Projeto de Transformação da Força Terrestre, o COTER verificou a necessidade de implementar várias atividades em suas chefias para modernizar, de acordo com as novas tecnologias, as capacidades de comando e controle, de informações operacionais, de preparo e de emprego com o objetivo de proporcionar tropas para pronto emprego em todos os Comandos Militares de Área (C Mil A).

1.2.3.2 O SISOMT é o principal responsável pela preparação e geração de forças para o emprego em situação de guerra e de não guerra.

1.2.3.3 O COTER é o Órgão Central do Sistema Operacional Militar Terrestre (SISOMT) e desempenha suas atribuições sob a orientação do EME e apoio sistêmico dos C Mil A (nível execução), dos ODS e dos órgãos de assistência direta e imediata (OADI) ao Comandante do Exército, bem como por intermédio do Sistema de Informações Organizacionais do Exército (SINFORGEx) e do Sistema de Informações Operacionais Terrestres (SINFOTER).

1.2.3.4 A capacidade operacional é a aptidão de uma força ou OM para obter um efeito estratégico, operacional ou tático. É obtida a partir dos seus fatores determinantes: doutrina, organização (e/ou processos), adestramento, material, educação, pessoal e infraestrutura, que formam o acrônimo DOAMEPI. Ela é identificada nas estruturas organizacionais e é caracterizada pela execução de determinadas atividades/tarefas com propósito operacional.

1.2.3.5 O SISOMT é composto por quatro subsistemas: Sistema de Preparo Militar Terrestre (SISPREPARO), Sistema de Emprego (SISEMP), Sistema de Prontidão Operacional Terrestre (SISPRON) e o Sistema de Informações Operacionais Terrestres (SINFOTER), os quais estão integrados, possuindo interdisciplinaridade entre si.

1.2.4 MODELAGEM DO SISOMT PARA O PREPARO DA FORÇA TERRESTRE

1.2.4.1 O SISPREPARO é o sistema responsável pelas atividades de formação da reserva mobilizável e de preparo da F Ter (preparação orgânica e completa). É estruturado pelo Sistema de Instrução Militar do Exército Brasileiro (SIMEB) e apoiado pelo Programa de Instrução Militar (PIM), pelo Sistema de Simulação do Exército Brasileiro (SSEB) e pela Sistemática de Acompanhamento Doutrinário e Lições Aprendidas (SADLA).

1.2.4.2 De acordo com a modelagem do SISOMT, o SISPREPARO ligar-se-á com o Sistema de Educação e Cultura do Exército (SECEx) para estabelecer integração com os currículos escolares.

1.2.4.3 O SISPREPARO contará, também, com a Sistemática de Acompanhamento Doutrinário e Lições Aprendidas (SADLA) do Centro de Doutrina do Exército (C Dout Ex), que visa aproveitar tudo o que possa interferir positivamente na preparação e/ou na realização dos diversos trabalhos por meio das Lições Aprendidas (Lç Aprd) e Melhores Práticas (Mlh Prat).

1.2.5 O ENSINO PROFISSIONAL NO EXÉRCITO

1.2.5.1 O Ensino Profissional no Exército é realizado por meio de dois sistemas distintos, porém integrados: o Sistema de Educação e Cultura do Exército (SECEx) e o SIMEB.

1.2.5.2 O Sistema de Educação e Cultura do Exército

1.2.5.3 O SECEx é voltado, em sua maior dimensão, para formar, aperfeiçoar, especializar e ampliar as competências profissionais dos militares de carreira. Paralelamente, forma os oficiais temporários da reserva das Armas, do Serviço de Intendência e do Quadro de Material Bélico.

1.2.5.4 Este sistema também desenvolve a Ética Profissional Militar e a Liderança nesse universo.

1.2.5.5 A estrutura técnica especializada de ensino e é coordenado pelo Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEx).

1.2.6 O SIMEB

1.2.6.1 O SIMEB é voltado para a preparação da F Ter como instrumento de combate terrestre para a guerra. Paralelamente, pode formar oficiais técnicos, oficiais de saúde, praças técnicas, praças de saúde e praças combatentes, todos esses temporários.

1.2.6.2 O SIMEB também promove o nascimento e o fortalecimento da Ética Profissional Militar nos militares, bem como o desenvolvimento da liderança em todos os níveis.

1.2.6.3 Esse sistema tem como órgão central o Comando de Operações Terrestres.

1.2.6.4 A ausência de especialização técnica e a importante tarefa de preparar o instrumento terrestre de guerra, objetivo fundamental do SIMEB, exige a participação ativa dos C Mil A e uma forma específica de planejamento, coordenação e controle dos meios envolvidos na IM.

<table>
<tr><th colspan="5">ENSINO PROFISSIONAL DO EXÉRCITO</th></tr>
<tr><th>SISTEMA</th><th>INSUMOS</th><th>PROCESSOS</th><th>PRODUTO INTERMEDIÁRIO</th><th>PRODUTO FINAL</th></tr>
<tr><td>EDUCAÇÃO E CULTURA</td><td>Escolas de formação
Instrutores e monitores
Legislação de ensino do EB
Alunos e cadetes</td><td>Cursos de formação
Cursos de especialização e extensão
Cursos de aperfeiçoamento
Cursos de altos estudos</td><td>Oficiais e praças de carreira
Oficiais combatentes temporários</td><td rowspan="2">Instrumento terrestre de guerra</td></tr>
<tr><td>INSTRUÇÃO MILITAR</td><td>Organizações militares
Legislação de Instrução Militar
Oficiais e praças de carreira
Oficiais combatentes temporários
Militares que prestam o serviço militar inicial
Militares que prestam o serviço militar voluntário</td><td>Instrução Individual
Adestramento
Cursos e Estágios</td><td>Capacitação operacional das frações, SU, U e GU
Oficiais técnicos e de saúde temporários
Praças técnicos de saúde e combatentes temporários</td></tr>
</table>

1.2.6.5 O Ensino Profissional do Exército, do qual participa o SIMEB, concorrerá para a concretização da operacionalidade da F Ter, promovendo:

a) a preparação individual dos militares; e
b) a preparação das Organizações Militares (OM).

PREPARAÇÃO INDIVIDUAL
Ensino de formação, aperfeiçoamento, especialização e extensão que têm por finalidade desenvolver aptidões individuais dos militares de carreira e temporários.

PREPARAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES MILITARES
Instrução Militar que confere o grau desejado de capacitação operacional às OM para cumprir as missões previstas em sua base doutrinária.

1.3 BASES DA CONCEPÇÃO DO SISTEMA DE INSTRUÇÃO MILITAR

1.3.1 NÍVEIS DE CAPACITAÇÃO OPERACIONAL

1.3.1.1 A IM é desenvolvida a partir da identificação dos níveis de capacitação operacional que devem ser atingidos pelas Organizações Militares Operacionais (OM Op).

1.3.1.2 O nível de capacitação operacional indica a situação de uma OM Op, avaliada por meio da análise de sua estrutura organizacional, de pessoal e material, de sua preparação orgânica e grau de adestramento.

1.3.1.3 Os níveis de capacitação operacional são:

a) operacionalidade;
b) eficiência operacional; e
c) poder de combate.

1.3.2 OPERACIONALIDADE

1.3.2.1 Definição

1.3.2.1.1 Operacionalidade é a capacidade que uma OM Op tem para atuar como um todo integrado a fim de cumprir as missões previstas em sua base doutrinária e inerentes à sua natureza e escalão, para as quais foi organizada, dotada de pessoal e de material, instruída e devidamente adestrada.

OPERACIONALIDADE
Grau de aptidão ou treinamento mínimo atingido por uma OM, compreendendo sua organização, pessoal, material e adestramento, para atuar coletivamente dentro de suas missões previstas.

1.3.2.1.2 Corresponde a uma situação, estado ou potencialidade mensurável da preparação da OM, sendo expresso pela quantificação, ordenação e preparação dos recursos materiais e humanos que a integram.

1.3.2.1.3 O atingimento da operacionalidade garante que a OM seja transformada em eficaz instrumento de combate por meio de adestramento subsequente.

1.3.2.2 Os seguintes fatores orgânicos configuram uma OM, dão-lhe funcionalidade e compõem a operacionalidade:

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL		→	Ordenação
PESSOAL	**Efetivo**	→	Quantificação
	Qualificação		Preparação individual
MATERIAL	**Dotações**	→	Quantificação
	Disponibilidade		Preparação material
	Atualização tecnológica		Modernidade
ADESTRAMENTO		→	PREPARAÇÃO ORGÂNICA

1.3.2.3 O nível de operacionalidade de uma OM poderá ser afetado por condicionantes restritivas:

- sistema de conscrição;
- restrições conjunturais; e
- restrições estruturais.

1.3.2.3.1 A operacionalidade da F Ter é um dos fatores fundamentais para a estratégia da dissuasão.

1.3.2.3.2 Em síntese, a operacionalidade é a capacidade mínima de uma organização militar operacional atuar coletivamente, assegurando-lhe a possibilidade de evoluir para níveis superiores e ser transformada em eficaz instrumento de combate.

1.3.2.3.3 Abaixo de um nível mínimo de operacionalidade, a OM fica reduzida em sua potencialidade, caracterizando a perda da substância que justifica sua existência.

1.3.3 EFICIÊNCIA OPERACIONAL

1.3.3.1 A dinamização dos recursos de uma OM, a partir de sua plataforma básica de operacionalidade, dentro de prazos adequados e por intermédio de métodos, processos e técnicas apropriadas (administrativas e operacionais) elevará o nível de sua capacitação operacional.

EFICIÊNCIA OPERACIONAL
Capacidade que tem uma OM Op de cumprir todas as missões de combate previstas na sua base doutrinária de maneira adequada e com economia de meios.

1.3.3.2 Os seguintes fatores dinamizadores da OM Op, como instrumento de combate, compõem a eficiência operacional:

<table>
<tr><td>ADMINISTRAÇÃO</td><td>→</td><td colspan="2">Técnicas administrativas</td></tr>
<tr><td rowspan="7">DOUTRINA</td><td rowspan="7">→</td><td colspan="2">Organização</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Técnicas Operacionais</td><td>de manobra</td></tr>
<tr><td>de apoio de fogo</td></tr>
<tr><td>de apoio ao combate</td></tr>
<tr><td>de apoio logístico</td></tr>
<tr><td colspan="2">Nível tecnológico do material</td></tr>
<tr><td colspan="2">Procedimentos de combate</td></tr>
<tr><td>ADESTRAMENTO</td><td>→</td><td colspan="2">PREPARAÇÃO COMPLETA</td></tr>
</table>

1.3.3.3 A operacionalidade expressa um estado, uma situação ou uma potencialidade; a eficiência operacional, diferentemente, está identificada com o desempenho coletivo da OM.

1.3.3.4 O desenvolvimento da eficiência operacional decorre de um trabalho profissional que só obterá resultados objetivos a partir do prévio atingimento do nível adequado de operacionalidade.

1.3.3.5 Esta nova qualidade da OM, a eficiência operacional, se aprimora com base em recursos físicos adequadamente quantificados, ordenados e preparados, e será degradada à medida em que as organizações enfrentem reduções na sua estrutura organizacional, sofrendo perdas em efetivo e armamentos, assim como se os equipamentos estiverem com níveis inadequados de disponibilidade.

1.3.4 PODER DE COMBATE

1.3.4.1 A eficiência operacional, por ser desenvolvida fora do campo de batalha, não poderá significar a certeza da eficácia na guerra.

1.3.4.2 Para prevalecer sob as tensões e as pressões do combate, uma OM, com eficiência operacional deverá ser conduzida e suportada adicionalmente por dois fatores indispensáveis:

a) o valor profissional do comandante; e
b) o valor moral da tropa.

1.3.4.3 O Poder de Combate é o resultado da eficiência operacional da organização militar, interagindo com a liderança do comandante, com o valor moral da tropa, com o ambiente operacional e com o inimigo. É a qualidade última do instrumento militar de guerra.

PODER DE COMBATE
É a capacidade global de uma organização para desenvolver o combate, a qual resulta da combinação de fatores mensuráveis e não mensuráveis que intervêm nas operações, considerando a tropa com seus meios, valor moral, nível de eficiência operacional atingido e o valor profissional do comandante. Sua avaliação é relativa, só tendo significação se comparada com o do oponente.

1.3.4.4 O poder de combate não é um valor intrínseco da OM, como é a operacionalidade. É uma qualidade extrínseca e relativa, uma vez que será gerado especificamente para um determinado combate, caracterizados o inimigo e o ambiente operacional.

1.3.4.5 Quando for necessária a obtenção do poder de combate, o adestramento deverá promover a consolidação do valor profissional do comandante e o valor moral da tropa por meio de uma Preparação Específica.

1.3.4.6 A Preparação Específica é o nível adicional de adestramento que confere à OM as capacidades para cumprir as missões de combate a serem conduzidas em uma campanha ou operação específicas. Objetiva obter o desempenho coletivo necessário para caracterizar o poder de combate.

1.3.5 NÍVEIS DE ADESTRAMENTO

1.3.5.1 É por meio do adequado adestramento que uma OM atinge o nível de capacitação operacional desejado. Os níveis de adestramentos são progressivos, cuja evolução para o nível seguinte exige o atingimento do nível anterior, conforme abaixo:

NÍVEL DE ADESTRAMENTO		NÍVEL DE CAPACITAÇÃO OPERACIONAL
Preparação Orgânica	⟹	Operacionalidade
Preparação Completa	⟹	Eficiência Operacional
Preparação Específica	⟹	Poder de Combate

1.3.5.2 Os níveis de capacitação operacional dependem não só do adestramento, mas também do pessoal, do material e da estrutura organizacional.

1.3.5.3 Cabe ao SISPREPARO, em estreita ligação com os C Mil A, planejar, coordenar e controlar as preparações orgânica e completa, que serão atingidas por toda a F Ter.

1.3.5.4 A preparação específica ocorrerá por demanda do SISEMP após o recebimento ou mesmo da visualização de uma missão específica de combate. Quando envolver as Forças de Prontidão Operacional (FORPRON), também exigirá coordenação com o SISPRON.

1.4 OBJETIVOS DA INSTRUÇÃO MILITAR

1.4.1 OBJETIVO GERAL

- A IM tem como objetivo geral preparar a F Ter para seu emprego como instrumento de combate na guerra. Para isso, desenvolve o adequado adestramento as OM Op, além de qualificar os militares temporários não abrangidos pelo Sistema de Educação e Cultura do Exército.

1.4.2 ADESTRAMENTO DA FORÇA TERRESTRE

- O adestramento tem por objetivo capacitar o Instrumento Terrestre de Guerra, habilitando a F Ter ao emprego em missões:

a) de Defesa da Pátria;
b) de Garantia dos Poderes Constitucionais, da Lei e da Ordem; e
c) de Atribuições Subsidiárias.

1.4.3 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS MILITARES TEMPORÁRIOS

- A IM para os militares temporários tem por objetivos:

a) formar as praças temporárias combatentes – Sgt, Cb e Sd incorporados pelo sistema de conscrição;
b) complementar a formação dos oficiais combatentes e intendentes temporários – formados nos Órgãos de Formação da Reserva (CPOR e NPOR); e
c) adaptar os civis técnicos e da área de saúde, incorporados pelo sistema de conscrição ou oriundos do serviço militar voluntário à vida militar, habilitando-os a exercer funções militares como oficiais ou praças.

1.4.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Considerando os níveis de capacitação operacional os objetivos específicos da IM são:

a) formar a reserva mobilizável dos contingentes incorporados;
b) formar os civis técnicos e de saúde convocados ou incorporados;
c) aprimorar e manter elevados os padrões individuais dos quadros;
d) participar da obtenção do nível adequado da capacitação operacional das OM;
e) participar do desenvolvimento e consolidação da Liderança Militar dos comandantes em todos os níveis; e
f) desenvolver e consolidar o valor moral da tropa.

1.4.5 FORMAR A RESERVA MOBILIZÁVEL DOS CONTINGENTES INCORPORADOS

1.4.5.1 É um encargo anual que decorre do sistema de conscrição e da Lei do Serviço Militar. Os conscritos incorporados devem ser transformados em soldados ou graduados mobilizáveis, isto é, capazes de serem integrados na estrutura de emprego da F Ter em caso de mobilização.

1.4.5.2 Os oficiais combatentes e intendentes temporários, incorporados nos Órgãos de Formação de Reservistas (CPOR e NPOR), têm sua formação nos Estabelecimentos de Ensino a cargo Sistema de Educação e Cultura do Exército. No entanto, sua formação complementar, nas convocações posteriores, está a cargo do SIMEB.

1.4.5.3 Nas OM Operacionais, este objetivo é buscado juntamente com o de qualificar o pessoal temporário para ocupar os cargos que lhes correspondem na OM. Reconstituindo seus efetivos devidamente qualificados, a Organização ficará em condições de promover a sua preparação orgânica, buscando a concretização de sua operacionalidade.

1.4.6 FORMAR OS CIVIS TÉCNICOS E DE SAÚDE CONVOCADOS OU INCORPORADOS

1.4.6.1 Destina-se aos voluntários, convocados ou incorporados para a ocupação de cargos técnicos ou do serviço de saúde nas categorias profissionais de interesse do EB.

1.4.6.2 Tem por finalidade:

a) adaptar os civis à vida militar;
b) incorporar conhecimentos, habilidades e destrezas indispensáveis para o exercício de suas funções; e
c) desenvolver as atitudes que conformam o caráter militar.

1.4.7 APRIMORAR E MANTER ELEVADOS OS PADRÕES INDIVIDUAIS DOS QUADROS

1.4.7.1 O Exército Brasileiro é constituído com base na conscrição, sem características de força profissional. Para manter-se na plataforma da operacionalidade, em condições de rapidamente alcançar níveis mais elevados de capacitação operacional, precisa de quadros altamente profissionalizados.

1.4.7.2 A formação, o aperfeiçoamento, a especialização e a extensão de conhecimentos dos quadros permanentes serão desenvolvidas no Sistema de Educação e Cultura do Exército.

1.4.7.3 O aprimoramento e a manutenção dos padrões individuais dos quadros são objetivos primordiais da Instrução Militar.

1.4.8 PARTICIPAR DA OBTENÇÃO DO NÍVEL ADEQUADO DA CAPACITAÇÃO OPERACIONAL DAS OM

1.4.8.1 A Instrução Militar deverá promover, por meio do adestramento, a preparação orgânica da OM para possibilitar a concretização de sua operacionalidade.

1.4.8.2 Gradualmente, promoverá a preparação completa da OM para o desenvolvimento de sua eficiência operacional e, quando for o caso, sua preparação específica para a obtenção do poder de combate.

1.4.8.3 O nível de adestramento a ser alcançado por cada OM Op será regulada no PIM.

1.4.9 PARTICIPAR DO DESENVOLVIMENTO E DA CONSOLIDAÇÃO DA LIDERANÇA MILITAR DOS COMANDANTES EM TODOS OS NÍVEIS

1.4.9.1 A liderança militar consiste em um processo de influência interpessoal do comandante sobre seus subordinados, de modo a favorecer o cumprimento de uma missão, fornecendo simultaneamente um propósito, uma direção e uma motivação.

1.4.9.2 A Instrução Militar proporciona oportunidades, em todos os níveis, para o exercício da ação de comando e da prática da liderança militar em situações assemelhadas ao combate.

1.4.9.3 A Instrução Militar corretamente conduzida pode constituir-se em um notável vetor de desenvolvimento de lideranças.

1.4.10 DESENVOLVER E CONSOLIDAR O VALOR MORAL DA TROPA

- O valor moral da tropa, suporte da eficiência operacional e viga mestra do poder de combate, deverá ser desenvolvido por intermédio de uma Instrução Militar conduzida de maneira enérgica, alicerçada na ética e nos preceitos militares, e consolidado pelo exercício da liderança dos comandantes, em todos os níveis, e pela atuação na área afetiva de aprendizagem.

1.5 O ANO DE INSTRUÇÃO

1.5.1 O Ano de Instrução (AI) é o espaço no tempo, com duração aproximada de 52 semanas do calendário, em que são desenvolvidas as atividades de IM.

1.5.2 O AI não coincide necessariamente com o calendário civil, haja visto as peculiaridades da IM em cada Cmdo Mil A, G Cmdo, GU e U, bem como os diversos grupamentos de conscritos (incorporação “A” e “B”) e as características da OM ou escalão planejador.

1.5.3 O Ministério da Defesa (MD) define, anualmente, o período de incorporação das diversas turmas previstas para incorporação, como os conscritos dos grupamentos “A” e “B”, os atiradores de Tiros-de-Guerra (TG), os alunos de Escolas de Instrução Militar (EsIM) e os médicos, farmacêuticos, dentistas e veterinários que realizarão o Estágio de Adaptação e Serviço (EAS).

1.5.4 No âmbito do Exército Brasileiro, a Diretoria do Serviço Militar (DSM) determinará as datas exatas das incorporações de cada turma.

1.5.5 A configuração geral do AI é definida anualmente pelo PIM, que estabelece o início e a duração, as Semanas de Instrução (SI), as principais atividades e as datas relevantes.

1.5.6 O AI É DIVIDIDO EM DOIS GRANDES PERÍODOS:

a) Período de Instrução Individual; e
b) Período de Adestramento.

1.5.7 OS PERÍODOS DE IM SÃO DIVIDIDOS EM FASES E SUBFASES, CONFORME TABELA ABAIXO:

<table>
<tr><th colspan="8">ANO DE INSTRUÇÃO</th></tr>
<tr><th colspan="3">PERÍODO DE INSTRUÇÃO INDIVIDUAL</th><th colspan="5">PERÍODO DE ADESTRAMENTO</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Fase da Instrução Individual Básica</td><td colspan="2">Fase da Instrução Individual de Qualificação</td><td colspan="4">Fase do Adestramento Básico</td><td rowspan="2">Fase do Adestramento Avançado</td></tr>
<tr><td>Subfase comum</td><td>Subfase peculiar</td><td>Subfase de Adestramento Básico em Operações de Estabilização</td><td>Subfase de Adestramento Básico de Frações</td><td>Subfase de Adestramento Básico de Subunidade</td><td>Subfase de Adestramento Básico de Unidade</td></tr>
</table>

1.5.8 DENTRO DOS PERÍODOS SERÃO DESENVOLVIDAS OUTRAS ATIVIDADES ALÉM DAS CONSTANTES DA TABELA ACIMA, COMO:

a) Capacitação Técnica e Tática do Efetivo Profissional (CTTEP);
b) Cursos e Estágios;
c) Aplicação e Conservação de Padrões;
d) Instrução Individual de Requalificação e Nivelamento (IIRN);
e) Exercícios de Adestramento diversos; e
f) Simpósios, seminários e outras atividades relacionadas ao desenvolvimento da IM.

CAPÍTULO II

DESENVOLVIMENTO DO ETHOS COMBATENTE E DO VALOR MORAL DA TROPA

2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

2.1.1 O Ethos combatente é um sistema de valores, crenças, atitudes e normas de conduta que são transmitidos e reforçados dentro do meio militar, notadamente por intermédio do Sistema de Instrução Militar do Exército Brasileiro (SIMEB) e pela lide diária da caserna. O Ethos influencia a molda como os militares pensam, agem e se relacionam, forjando sua identidade profissional e combatente, e agregando os valores militares ao caráter do militar.

2.1.2 O valor moral da tropa é uma qualidade coletiva que determina sua capacidade de combate, resultante do treinamento, da força moral e da experiência de combate. Em tempos de paz, essa experiência pode ser substituída por um preparo realístico, que antecipa aspectos técnicos e psicológicos do combate, aliado ao valor ético coletivo da tropa.

2.1.3 O SIMEB destina-se a orientar e coordenar o planejamento, a execução e o controle das atividades relacionadas ao Preparo da Força Terrestre (Prep F Ter) como instrumento de combate terrestre.

2.1.4 A instrução militar, em sua essência, transcende a mera transmissão de técnicas e táticas. Ela é um processo educativo abrangente, que visa formar combatentes completos, dotados não apenas de habilidades técnicas, mas também de valores morais, éticos e atitudinais que os capacitem a enfrentar os desafios do combate com integridade, profissionalismo e resiliência.

2.1.5 Como expresso no Cap I, que trata da organização do Sistema de Instrução Militar, a instrução deve ser entendida como um instrumento de desenvolvimento integral do combatente, fortalecendo sua capacidade de liderança, espírito de corpo, patriotismo e senso de dever militar.

NÃO BASTA SÓ INSTRUIR.
É preciso, também, formar o *ethos* combatente e instruí-lo, focando na guerra.
É primordial desenvolver aspectos atitudinais e valores, ou seja, educá-los.
O comandante é, ao mesmo tempo, o chefe e o líder de seu agrupamento, exerce sua ação educativa no desenvolvimento do valor moral da tropa.

2.1.6 Ao investir no desenvolvimento desses aspectos, a Força Terrestre agrega PODER DE COMBATE e garante que seus combatentes estejam preparados para defender a Pátria com honra e competência em qualquer situação.

2.2 O HOMEM COMO ELEMENTO DE COMBATE

2.2.1 A razão de ser de um Exército é vencer as guerras que lutar. Suas armas, quadros e serviços, devidamente sincronizados, devem cerrar sobre o inimigo para capturá-lo ou destruí-lo, conquistando e mantendo o terreno. Não basta que os soldados se desloquem e combatam pelo fogo; suas missões no campo de batalha exigem qualidades físicas e morais cada vez mais aprimoradas, bem como capacidade de iniciativa e desembaraço em qualquer situação e terreno.

2.2.2 O recruta deve, desde o início da instrução, receber a noção do que é a guerra. Essa noção consiste, essencialmente para ele, na obrigação de pôr o adversário fora de combate e no conhecimento dos perigos a superar. Na guerra é matar ou arriscar-se a ser morto. Os filmes passados desde a chegada do homem à caserna, no período de adaptação, integram este trabalho de preparação psicológica.

2.2.3 O homem é o elemento básico do combate. Apesar da evolução constante dos meios de ataque e defesa, ele continua a ser o centro de gravidade preponderante e decisivo nas ações de combate. Independente dos meios militares empregados, o *ethos* combatente muito bem sedimentado agrega Poder de Combate àquela tropa da qual faz parte.

2.2.4 O combate moderno submete o soldado a duras provas, nas quais, cercado de perigos de toda natureza, tem o dever de fazer preponderar sua vontade sobre a do inimigo. É necessário que o homem seja dotado de elevado grau de condições morais, de equilíbrio psíquico e físico, a par de uma acurada e sólida instrução militar capazes de fazê-lo suportar com galhardia todas essas vicissitudes e de afirmar, nas piores condições, sua vontade de vencer.

2.3 OS VALORES ÉTICOS INSTITUCIONAIS

2.3.1 São aqueles que dão sentido moral à atividade da organização militar, ao exercício do comando e à prática profissional de todos os militares. Justificam o emprego da força e dão a justa medida e os critérios de uso da violência. São três: a Pátria, o Dever e a Honra.

2.3.2 A pátria é a motivação passional da profissão das armas em um exército nacional. Sua defesa é a razão igualmente objetiva e moral da existência das Forças Armadas de um país. Patriota é aquele que age inspirado nos sentimentos de amor e de vinculação com sua história, tradição e símbolos. Em sua defesa, o militar deve empenhar todas suas energias e estar disposto e entregar a própria vida, de acordo com compromissos formalmente assumidos.

2.3.3 Dever Militar é a força impulsora, compulsão à perseverança e ao cumprimento da missão a todo custo. O Sentimento do Dever é o mais alto atributo do soldado, principalmente do chefe militar. Este valor é complementar ao patriotismo no sentido de impulsores ao cumprimento da missão mais importante das Forças Armadas, que é a defesa da Pátria.

2.3.4 Honra é a virtude que exalta a vontade e não permite a capitulação, a indignidade,

a covardia, a renúncia à luta, o abandono dos estandartes, das armas e dos camaradas. A honra militar, envolvendo dignidade e nobreza, é a projeção da honra pessoal.

2.3.5 O comandante é o grande responsável pelo correto entendimento desses valores e de sua infusão na tropa por meio da ação educadora. Sua correta aceitação e incorporação ao caráter individual e coletivo da tropa é fundamental para a guerra, bem como para todas as demais atividades de cunho militar.

2.4 O DESENVOLVIMENTO DO MORAL NO COMBATENTE

2.4.1 O primeiro objetivo que a si próprio deve impor o comandante, agindo como líder militar, é o desenvolvimento do moral de seus homens por meio de sua ação educativa. Essa parte da instrução deve ser objeto de uma preocupação diária. Não basta preparar seus combatentes técnica e taticamente para a instrução de conjunto da subunidade e da unidade: necessário se torna que eles estejam preparados para a guerra.

2.4.2 Esse aspecto, muitas vezes negligenciado na instrução, é fundamental para o sucesso em combate, pois é ele que impulsiona o combatente a superar seus medos, a resistir à fadiga e a perseverar diante das adversidades.

2.4.3 Para fazer os combatentes adquirirem o moral próprio, incutindo-lhes a ideia de que eles se preparam para a guerra, é necessário que, desde o início, se lhes erga o moral e lhes mostre que, do sacrifício exigido de sua Unidade, depende o bom êxito das operações e certamente os levará à vitória final. Exaltar o valor da unidade, suas tradições, história e honras no campo de batalha é a base do espírito de corpo.

2.4.4 O valor moral dos quadros é o elemento essencial da confiança que eles inspiram à tropa. É preciso que o líder pratique as virtudes que têm obrigação de despertar e cultivar no soldado e que tenha sempre presente que nenhum ensino verbal poderá substituir o exemplo.

2.4.5 A força moral do soldado tem por base a fé na grandeza e nos destinos da Pátria, a convicção de defender uma causa justa, a confiança nos chefes e o sentimento de seu próprio valor como combatente.

2.4.6 A força moral é sustentada pelo espírito de disciplina que assegura a rigorosa obediência às ordens recebidas. Exaltar o patriotismo, desenvolver o espírito de sacrifício e o sentimento do dever militar, inspirar a confiança e fazer compreender a necessidade de disciplina – eis o objeto da Educação Moral do Soldado.

2.4.7 É necessário mostrar ao soldado os objetivos claros, práticos e precisos, a saber: **desenvolver a tenacidade, a combatividade, o patriotismo e a confiança.**

2.4.8 DESENVOLVIMENTO DA TENACIDADE

2.4.8.1 A tenacidade militar é a capacidade de resistir física e psicologicamente às adversidades do combate, mantendo a coesão, a disciplina e a vontade de vencer mesmo diante de condições extremas. Ela resulta da combinação entre o treinamento rigoroso, a liderança eficaz, o espírito de corpo e a convicção no cumprimento da missão.

2.4.8.2 Em operações de guerra, a tenacidade é o que permite às tropas suportar privações, superar o medo e perseverar em seus objetivos, transformando situações críticas em oportunidades de vitória.

2.4.8.3 Trata-se de preparar os subordinados em tempo de paz, submetendo-os à ação dos fatores que podem influir na tenacidade. São eles: a fadiga e a dureza do combate, principalmente os efeitos do fogo. Uma excelente ferramenta para treinar a tenacidade é o exercício da marcha prolongada com o equipamento completo.

2.4.8.4 Devem, portanto, os instrutores/comandantes mostrarem-se exigentes e severos, sem brutalidade, porque a tenacidade não se cultiva com pequenas abdicações.

2.4.8.5 A marcha não é unicamente uma prova de ordem física, porém, ela é também de ordem moral. O abalo psicológico causado pela longa marcha, somada ao desânimo produzido pela fadiga, faz com que, no íntimo do soldado, se trave uma luta contra as sugestões cada vez mais fortes que o impedem de abandonar seu lugar e demonstrar fraqueza.

2.4.8.6 Para desenvolver a tenacidade, isto é, o hábito de sofrer silenciosamente sem desistir da missão, é necessário, em toda marcha de treinamento ou manobra, exigir o esforço até a fadiga prolongada, sempre com segurança e os cuidados necessários para a prevenção de acidentes.

2.4.9 DESENVOLVIMENTO DA COMBATIVIDADE

2.4.9.1 A Combatividade desejada é aquela vocação em enfrentar os desafios, associados ao espírito ofensivo. Às vezes, ela é natural, alguns nascem combativos. Entretanto, caso contrário, é uma virtude a ser desenvolvida nos profissionais da guerra. É a gana de luta.

2.4.9.2 Aumentar a combatividade por todos os meios é a missão que se impõe aos educadores em tempo de paz. A educação de combatividade consiste em dar ao soldado a mentalidade de “caçador” e afastar-lhe a de “caça”.

2.4.10 DESENVOLVIMENTO DA CORAGEM

2.4.10.1 A coragem, no entendimento militar, não é simplesmente vencer o medo. É agir apesar do perigo e dos riscos. É a capacidade de enfrentar com energia situações perigosas.

2.4.10.2 Coragem é um ato de vontade. É força de vontade. A ação é irmã da coragem.

2.4.10.3 Para isso, o combatente deve ser educado para não exagerar o perigo que vai enfrentar, agir como foi treinado, seguir seu comandante e líder e ter em mente que deve cumprir a missão acima de tudo.

2.4.10.4 Treinar o soldado, sempre que possível, em duplas e inserido na pequena fração está relacionado à sensação de não estar só, isolado e indefeso. A presença física do camarada, ou até mesmo sua lembrança, faz com que aumentem sua confiança, moral e coragem.

2.4.10.5 A real utilidade da coragem é agir com bravura, isto é, o ato intrépido, voluntário, consciente, envolvendo o risco de vida, praticado diante do inimigo no cumprimento do dever.

2.4.11 DESENVOLVIMENTO DA CAMARADAGEM

2.4.11.1 A camaradagem é um dos pilares silenciosos, porém fundamentais, do poder de combate de uma tropa. Ela nasce do convívio diário, das dificuldades compartilhadas e da confiança construída entre soldados que dependem uns dos outros para sobreviver e cumprir a missão.

2.4.11.2 É o sentimento de afeição espontânea e desinteressada ao irmão de armas, independente de qualquer prévio conhecimento pessoal e cria laços imediatos de solidariedade, de cooperação e de compreensão pela simples identificação recíproca entre militares. Independe de laços de amizade e existe, em casos extremos, até mesmo entre desafetos.

2.4.11.3 Essa ligação entre os membros da tropa não apenas sustenta o moral individual, mas fortalece a coesão do grupo como um todo. A camaradagem faz com que o soldado não lute apenas por uma causa abstrata ou por ordens vindas de cima, mas por seus irmãos de farda — por aqueles com quem dividiu o frio, a fome, o cansaço e o risco.

- É esse vínculo emocional que frequentemente leva o combatente a superar seus próprios limites e continuar em frente mesmo quando tudo parece perdido.

2.4.11.4 A camaradagem contribui diretamente para a eficiência operacional. Soldados que se conhecem bem e confiam uns nos outros comunicam-se melhor, coordenam-se com mais naturalidade e adaptam-se mais rápido às mudanças no campo de batalha.

- O sentimento de pertencimento gerado por esses laços fortalece o espírito de corpo e evita o isolamento emocional, reduzindo o impacto psicológico de situações traumáticas.

2.4.11.5 A camaradagem, embora muitas vezes invisível aos olhos externos, atua como uma força coesiva poderosa, que amplia o poder de combate ao manter a tropa unida, motivada e resiliente diante das adversidades.

2.4.12 DESENVOLVIMENTO DA LEALDADE

2.4.12.1 Lealdade é o sentimento de fidelidade a pessoas e instituições em razão dos valores que representam.

2.4.12.2 Ultrapassa a interação pessoal e se projeta também em relação às instituições, à autoridade, à unidade, ao Exército, à Nação e aos valores.

2.4.12.3 Lealdade, assim como camaradagem, são sentimentos e atitudes que não só se dirigem aos pares, mas também aos superiores e subordinados.

2.4.13 DESENVOLVIMENTO DO PATRIOTISMO

2.4.13.1 O patriotismo é desenvolvido em palestras sobre os episódios da história da Unidade ou sobre acontecimentos da atualidade. A história do Exército é particularmente fecunda em ensinamentos e mostra, de maneira assaz convincente, a necessidade de nossa constante preparação para a guerra, como único recurso seguro para manutenção do nosso vasto patrimônio moral e material.

2.4.13.2 Cada unidade, regionalmente, possui heróis para explorar e desenvolver o patriotismo, inclusive com visitas a sítios históricos.

2.4.13.3 Todos os soldados deverão participar de instruções feitas nas subunidades, em poucas sessões, curtas, bem preparadas, ministradas por oficiais e sargentos entusiastas e *capazes de*, em linguagem simples e incisiva.

2.4.13.4 As datas notáveis do ano: Dia do Exército, juramento à Bandeira, festas nacionais, aniversários da Unidade e das batalhas memoráveis, são dias propícios para falar à imaginação do soldado a fim de avivar nele o sentimento de dever militar e a resolução de aceitar todas as obrigações decorrentes.

A mentalidade dos futuros combatentes deverá ser paciente e solidamente forjada; e
só assim compreenderão as razões por que devem estar sempre prontos para a luta e por que a Nação não deve poupar sacrifícios para conservar sua independência e a integridade do seu território.

2.4.14 DESENVOLVIMENTO DA CONFIANÇA

2.4.14.1 A confiança em si mesmo, fator primordial de uma têmpera moral elevada, nasce e se desenvolve progressivamente no soldado, sem que ele a sinta.

2.4.14.2 A confiança nos chefes decorre da ação educativa resultante de seus atos, em que se revelam o exemplo, o valor profissional, a justiça nos julgamentos e a dignidade moral do seu viver.

2.4.14.3 A confiança do soldado nos camaradas surge durante os exercícios coletivos, conduzidos de forma a pôr em destaque a solidariedade dos combatentes.

2.4.14.4 A solidariedade e a coesão que decorrem dessa confiança bastam para assegurar no campo de batalha a convergência de esforços e o êxito final pelo preço mínimo.

2.4.14.5 A confiança recíproca entre chefes e subordinados incita estes últimos a fazerem trabalho de iniciativa própria, sem nunca comprometerem a disciplina.

2.4.14.6 Finalmente, a confiança do soldado em si próprio decorre da ideia que ele tem do poder de suas armas de combate e da própria habilidade em manejá-las.

Em resumo, a confiança é a consequência lógica de uma educação e de uma instrução militar bem conduzidas.
O homem que tem confiança aceita mais facilmente as exigências da disciplina.

2.5 O DESENVOLVIMENTO DA DISCIPLINA NO COMBATENTE

2.5.1 A rigorosa observação das prescrições do regulamento disciplinar, a prática do manejo das armas e os exercícios de ordem unida são eminentemente próprios para o desenvolvimento desse sentimento.

2.5.2 O espírito de disciplina deve ser constantemente incentivado, sendo um dever de todo chefe e instrutor desenvolvê-lo durante a vida militar e por todos os meios entre os quadros. Criá-lo e mantê-lo nos conscritos é uma obrigação de patriotismo e um dever de cidadão.

2.5.3 O primeiro dever do chefe é, quaisquer que sejam as circunstâncias, zelar pela execução integral das ordens. Os hábitos de exatidão, de ordem, de correção e de obediência devem ser profundamente mantidos no soldado, de modo que não os percam ao deixar a caserna e os readquiram com a mesma perfeição se, por ventura, retornar às fileiras.

2.5.4 Não basta que o soldado se submeta exteriormente às regras da disciplina; é ainda necessária à sua convicção de que elas são indispensáveis.

Ser disciplinado é aceitar, conscientemente e sem vacilação, a necessidade de uma "lei comum", que regule e coordene os esforços de todos.
Seu corolário é a obediência, aspecto fundamental para a prática do sentimento do dever.

2.6 O DESENVOLVIMENTO DA INICIATIVA OBEDIENTE NO COMBATENTE

2.6.1 O instrutor deve dar o exemplo de iniciativa, desenvolvendo-a entre os subordinados, pois ela gera a responsabilidade que estimula a ação. Para que os instruendos ajam de forma proativa e no sentido desejado, é necessário que se habituem a isso. O espírito de iniciativa é uma das qualidades características do militar brasileiro, e é importante desenvolvê-lo ao máximo, não só nos quadros, como também entre os soldados, incentivando uma "iniciativa obediente", orientada pela intenção do comandante e apoiada na disciplina consciente.

2.6.2 Ao soldado compete, por si só, escolher a decisão a tomar, quando, por uma circunstância fortuita, o chefe não estiver presente ou próximo.

2.6.3 Longe do chefe, sem um meio de comunicar-se com ele, o militar, cujo moral o impõe a decidir, apela para o seu raciocínio e, estudada a situação, procura por sua iniciativa, em benefício da coletividade e de si próprio, qual a ação conveniente a executar.

2.6.4 O desenvolvimento do raciocínio no soldado do Exército é, portanto, uma das preocupações do instrutor que, treinando-o, verá por sua vez surgir a iniciativa do homem como consequência do seu esforço.

A sequência natural do desenvolvimento desse valor é: obediência, ou a disciplina pura; a disciplina consciente e, em estágios mais avançados, a iniciativa obediente.

2.7 O PAPEL DO COMANDANTE NO DESENVOLVIMENTO DO ESPÍRITO DE CORPO

2.7.1 A atuação judiciosa do Comandante em todos os atos de serviço faz nascer o espírito de corpo, expressão lídima do valor moral de uma tropa. No seu papel de educador, o comandante da OM tem como auxiliares todos os oficiais, os subtenentes e os sargentos.

2.7.2 A subunidade é, por excelência, o escalão mais adequado para a educação moral do soldado. Seu efetivo é tal que o capitão pode e deve conhecer todos os seus homens, apreciar suas virtudes e os defeitos; é, por isso, quem melhor pode exercer sobre eles uma ação pessoal continuada e orientar as mentalidades que deixem a desejar. É a ação educativa do comandante por excelência.

2.7.3 O capitão dá ou solicita as recompensas, examina os motivos das menores punições, preside todos os detalhes da vida diária da subunidade e, pelo modo de administrá-la, assegura o bem estar de seus homens. É, enfim, no âmbito da subunidade que se desenvolve a camaradagem, fonte fecunda da solidariedade e do devotamento.

2.7.4 Educados nesta Instituição, os Soldados de Caxias veem despertar em sua personalidade um atributo novo, que os faz estimar e defender a caserna. Esse sentimento afetivo, pelo qual aprendem a defender o solo pátrio e a desenvolver suas personalidades e suas aptidões, torna-os amantes de seu quartel. É para este atributo, a que nós chamamos o espírito de corpo, que se pode apelar nos momentos mais árduos.

2.8 O PAPEL DO INSTRUTOR

2.8.1 A instrução militar, em sua essência, transcende a mera transmissão de técnicas e táticas, englobando a incorporação de atitudes, valores, hábitos e conhecimentos, bem como o treinamento do combatente para a guerra. O comandante é um instrutor por excelência, assim como um educador, no desenvolvimento dos valores.

2.8.2 Nesta última tarefa, o comandante vai dirigi-la com muita prioridade, quando não, conduzi-la pessoalmente. Trata-se de uma longa, sensível e permanente ação educativa e tem como fim a elaboração da força moral do agrupamento.

2.8.3 Todo instrutor tem a obrigação de se esforçar para instruir bem e dedicar-se com esmero às funções que lhe são afetas. Para instruir bem, é preciso que o instrutor, além

de dominar perfeitamente o que vai ensinar, conheça seus instruendos física (suas possibilidades), intelectual (seus recursos cognitivos) e moralmente (seus sentimentos).

2.8.4 Estudar e classificar os instruendos sob esses pontos de vista é um dos principais atributos do instrutor, que deverá extrair o máximo proveito dessas qualidades. A classificação física, por ser mais evidente, será realizada logo após a incorporação. A classificação intelectual inicia-se antes da incorporação e continua durante o aprendizado das atividades militares. A classificação moral exige mais tempo e atenção do instrutor, demandando, em certos casos, conhecimentos de Psicologia.

2.8.5 Observar os instruendos e conquistar sua confiança devem ser preocupações constantes do instrutor. É fundamental que o instrutor considere com muita atenção a matéria que ensina, particularmente o tiro, a utilização do terreno para observar, progredir e atirar, o treinamento físico militar (TFM) e a instrução de lutas. As pistas de aplicação, nas quais o combatente integra os ensinamentos anteriores, também são de grande importância. Nessa instrução, a progressão e os resultados obtidos dependem, em grande medida, do grau de confiança que instrutores e monitores inspiram em seus recrutas.

2.8.6 O instrutor deve aplicar o princípio do estímulo para a seleção de seus homens. Uma elite moral será, em campanha, o núcleo de militares de confiança com o qual o chefe pode contar e que o compreenderá nos seus menores gestos. Em tempo de paz, esse grupo de escol fornecerá o núcleo em redor do qual cristalizar-se-á, pouco a pouco, o conjunto da unidade.

O OBJETIVO DA INSTRUÇÃO É, PORTANTO, ENSINAR, TRANSMITIR CONHECIMENTOS, CRIAR HÁBITOS (SEJAM ELES DE TRABALHO MENTAL, COMO O RACIOCÍNIO, OU DE TRABALHO MOTOR, COMO O MOVIMENTO FÍSICO), BEM COMO DESENVOLVER HABILIDADES PARA TREINAR OS COMBATENTES. AO LONGO DAS DIVERSAS SESSÕES DE INSTRUÇÃO, O EDUCADOR TAMBÉM DESENVOLVE OS VALORES ÉTICOS E MORAIS DOS SOLDADOS E DA TROPA.

2.8.7 O risco que se corre na guerra, que inspira a conduta ante o inimigo, só poderá ser bem demonstrado pela materialização dos efeitos do fogo inimigo; a materialização do fogo amigo mostrará as possibilidades de lutar, vitoriosamente, contra esse inimigo. Ademais, o fato de agir sempre em condições próximas da realidade desenvolve pela repetição os automatismos do combate e cria a iniciativa.

2.9 DESENVOLVENDO PODER DE COMBATE

2.9.1 A qualidade de um soldado ultrapassa o domínio técnico do armamento e da tática militar; ela está profundamente enraizada em características humanas e comportamentais que reunidas compõem a base do poder de combate de uma tropa. O moral, a disciplina, o espírito de corpo, a coesão e os valores morais do combatente individual são elementos que juntos multiplicam a eficácia de uma unidade militar, tornando-a capaz de resistir a adversidades, operar sob pressão e alcançar seus objetivos com determinação.

2.9.2 O moral do soldado, por exemplo, é um fator determinante no campo de batalha. Tropas com alto moral mantêm-se firmes diante do inimigo, mesmo em situações extremas, e são mais resilientes ao desgaste físico e psicológico da guerra. Esse estado de espírito elevado é alimentado por liderança competente, senso de propósito, confiança mútua e a percepção de que seus esforços são reconhecidos e valorizados. Quando o moral é forte, o soldado acredita na missão, nos seus líderes e em seus companheiros, o que influencia diretamente seu desempenho.

2.9.3 A disciplina, por sua vez, é a base da ordem e da eficácia operacional. Ela garante que, mesmo sob pressão, o soldado obedeça às ordens e execute suas funções corretamente, respeite a cadeia de comando e atue de maneira coordenada com sua unidade. A disciplina não se limita à obediência cega, mas envolve a internalização de padrões de conduta e o comprometimento com a missão. Um soldado disciplinado é confiável, previsível e capaz de agir com firmeza mesmo em meio ao caos do combate. A obediência é a base da disciplina consciente e da iniciativa obediente, fruto da ação educadora do líder.

2.9.4 O espírito de corpo e a coesão fortalecem os laços entre os membros da tropa, promovendo um senso de identidade coletiva. O soldado que sente que faz parte de algo maior do que si mesmo, luta com mais fervor, não apenas por sua sobrevivência, mas pelo bem de seus irmãos de armas. Essa união reforça a confiança mútua, essencial para o funcionamento eficiente da unidade e para a superação de desafios em equipe. Tropas coesas têm maior capacidade de adaptação e reação em ambientes hostis.

2.9.5 Os valores morais do soldado são o alicerce ético de sua conduta. Integridade, coragem, lealdade, respeito e senso de dever moldam não apenas o comportamento em combate, mas também a imagem e a legitimidade do Exército perante a sociedade. Um soldado moralmente orientado age com responsabilidade, mesmo diante de ordens difíceis, e contribui para a manutenção da honra da Força Terrestre. Assim, o conjunto dessas qualidades não só eleva o poder de combate de uma tropa, mas também assegura sua coesão, sua durabilidade e sua eficácia diante dos inúmeros desafios da guerra moderna.

2.9.6 O *ethos* combatente é o elo entre a disciplina formal e a motivação interior, funcionando como uma bússola moral que orienta o comportamento mesmo nas situações mais extremas. A importância do *ethos* reside no fato de que ele sustenta a honra, a coragem, o senso de dever e a lealdade — virtudes indispensáveis à profissão das armas. Um soldado que incorpora plenamente esse *ethos* age com integridade, respeita as leis da guerra e coloca a missão e seus companheiros acima dos próprios interesses, o que reforça não apenas a eficácia operacional, mas também a legitimidade e a confiança pública no Exército Brasileiro.

2.9.7 O *ethos* militar agrega valor ao poder de combate de uma tropa ao consolidar um padrão comum de conduta e compromisso que transcende a simples obediência às ordens. Ele une os soldados em torno de princípios compartilhados, fortalecendo a coesão, a resiliência moral e a confiança mútua — elementos cruciais para o desempenho eficaz sob pressão, tornando a tropa da qual pertence mais coesa, confiável e moralmente forte, o que amplia significativamente sua capacidade de enfrentar desafios complexos e manter a superioridade no campo de batalha.

2.9.8 A combatividade e a coragem formam o espírito guerreiro do soldado. A camaradagem e a lealdade, o espírito de classe. São virtudes essenciais do caráter coletivo militar, parte importante da força moral da tropa, assim como os três valores éticos institucionais: Pátria, Dever e Honra. O conjunto desses valores, associados à disciplina, ao moral, ao espírito de corpo, à coesão vão conferir maior ou menor capacidade para o combate.

2.9.9 Dessa forma, estes são os principais aspectos imateriais do Poder de Combate: Valor Moral da Tropa, que se compõe da Força Moral da Tropa (conjunto de valores éticos e morais individuais e coletivos da tropa) mais o preparo realístico e a experiência de combate; e as qualidades do comandante que são sua competência profissional, sua experiência e seu valor moral. Tudo isso vai depender do Comandante, principalmente de seus atributos como líder militar.

Em síntese, a arte de instruir transcende a mera transmissão de técnicas e táticas, exigindo do comandante um profundo conhecimento da alma humana, uma dedicação incansável e um compromisso inabalável com a excelência. Ao seguir as orientações aqui apresentadas, o comandante, pessoalmente ou por meio de seus líderes subordinados ou instrutores designados, se torna um verdadeiro artífice na formação do combatente completo, forjando líderes capazes de inspirar, guerreiros aptos a vencer e cidadãos comprometidos com a defesa da Pátria. A responsabilidade é imensa, mas a recompensa é ainda maior: moldar o futuro da Força Terrestre e garantir a segurança e a soberania do Brasil.

Nota: muitos dos conceitos contidos neste Capítulo são baseados na obra *Exercício do Comando – A Chefia e a Liderança Militares*, do Gen Sérgio A. de A. Coutinho. Também há vários trechos inspirados no antigo Manual C2-50 *A Instrução Tática Individual e nas Unidades Elementares de Cavalaria.*

CAPÍTULO III

INSTRUÇÃO INDIVIDUAL

3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

3.1.1 A instrução individual é atividade fundamental do processo de formação do soldado. Objetiva a habilitação do militar para o desempenho das funções correspondentes aos cargos militares, tornando-o capaz de ser integrado as diversas frações que constituem a OM.

A direção de instrução deve atribuir um caráter eminentemente prático às instruções, de forma a facilitar, por parte dos instruendos, a absorção imediata dos conhecimentos a serem adquiridos para a capacitação pessoal.

3.1.2 A instrução individual deve assegurar a obtenção da qualificação do combatente mobilizável e de padrões coletivos necessários ao início do período de adestramento.

3.1.3 O Cmt OM é o responsável pelas orientações, acompanhamento e controle da instrução individual. Com o seu Estado-Maior, deve realizar a inspeção dessa atividade, por meio de visitas aos locais da instrução (inopinadas e/ou programadas) e fiscalização da documentação de instrução.

3.1.4 Durante o período de Instrução Individual, os Cmt G Cmdo Op e GU podem deixar a cargo dos Cmt OM subordinadas às inspeções de instrução.

3.2 INSTRUÇÃO INDIVIDUAL BÁSICA (IIB)

3.2.1 A IIB É DESTINADA A TODOS OS SOLDADOS DO EFETIVO VARIÁVEL (EV) INCORPORADOS AO EB PARA CUMPRIR O SERVIÇO MILITAR INICIAL.

3.2.1.1 A IIB inicia-se imediatamente após a incorporação do novo contingente e deve ser desenvolvida em até 10 (dez) semanas de instrução (SI).

3.2.1.2 O planejamento e a execução da fase são regulados por este documento, pelo PIM e pelo(s) Programa(s)-padrão (PP) da IIB em vigor.

3.2.1.3 As OM de emprego peculiar poderão complementar a IIB com instrução específica da natureza da tropa (blindada, mecanizada, paraquedista ou aeromóvel) ou do ambiente operacional (montanha, selva, caatinga e pantanal). Estas instruções deverão ser reguladas por Programa-Padrão específico.

As OM de emprego peculiar são organizações militares com vocação para emprego em área de operações com condições especiais de ambiente ou que aplique técnica que necessite de equipamento adicional ou treinamento especial.

3.2.1.4 Ao final da IIB, deverão ser atingidos os seguintes objetivos gerais:

a) Preparar o soldado para iniciar a instrução em qualquer qualificação militar;
b) Formar o reservista de segunda categoria, também chamado “combatente básico”; e
c) Desenvolver o valor moral dos instruendos.

3.2.1.5 Para a IIB, são definidos objetivos parciais por áreas do processo ensino-aprendizagem (cognitiva-psicomotora-afetiva) e pela natureza didática dos assuntos. Ao ser atingido o conjunto de objetivos parciais, caracteriza-se a consecução dos objetivos gerais.

3.2.1.6 Os objetivos parciais não são objetivos de matérias, mas relacionam-se a conjuntos de assuntos da mesma natureza.

3.2.1.7 Os objetivos parciais da IIB são os seguintes:

a) Ambientar o soldado à vida militar.
b) Iniciar a formação do caráter militar do soldado.
c) Iniciar a criação de hábitos adequados à vida militar.
d) Obter padrões de procedimentos adequados à vida militar.
e) Adquirir conhecimentos básicos indispensáveis ao soldado.
f) Obter reflexos na execução de técnicas e táticas de combate.
g) Desenvolver habilitações técnicas necessárias ao soldado.
h) Obter padrões adequados de ordem unida.
i) Iniciar o desenvolvimento da capacidade física do soldado.

3.2.2 FORMAÇÃO DO CARÁTER (FC)

3.2.2.1 A formação do caráter militar consiste no desenvolvimento de atitudes voltadas para a aceitação de valores julgados necessários para que um indivíduo se adapte às exigências da vida militar, incluindo-se aquelas peculiares às situações de combate.

3.2.2.2 A mudança atitudinal alcançar-se-á por meio da contínua ação de comando dos oficiais e dos graduados, que deverão em todas as situações dar o exemplo daquilo que se deseja e, ainda, pela instrução militar que, conduzida de maneira correta e enérgica, possibilitará aos instruendos vencerem as limitações e as dificuldades naturais.

3.2.2.3 Os objetivos estabelecidos nos programas-padrão para a atuação na área atitudinal (desenvolvimento de atributos) estão diretamente relacionados com este objetivo parcial.

3.2.3 CRIAÇÃO DE HÁBITOS (CH)

3.2.3.1 Os hábitos significam disposição permanente à execução de determinados procedimentos adequados à vida militar, adquiridos e consolidados pela frequente repetição.

3.2.3.2 A consolidação de hábitos existentes, a criação e o desenvolvimento de novos hábitos deverão ser executados durante todo o ano de instrução.

3.2.4 OBTENÇÃO DE PADRÕES DE PROCEDIMENTO (OP)

3.2.4.1 Os padrões de procedimento são definidos pelo conjunto de ações e reações adequadas ao militar diante de determinadas situações das quais deve conduzir-se.

3.2.4.2 A assimilação destes padrões permitirá a perfeita integração do militar às atividades da vida diária do aquartelamento.

3.2.5 AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS (AC)

3.2.5.1 Deve ser entendida como a assimilação de conceitos, dados e ideias necessárias à formação do militar.

3.2.5.2 Esse objetivo será atingido por meio de efetiva ação dos instrutores e monitores durante as sessões de instrução, devendo ser consolidado pela prática (o saber fazer).

3.2.6 DESENVOLVIMENTO DE HABILITAÇÕES TÉCNICAS (HT)

3.2.6.1 As habilitações técnicas correspondem aos conhecimentos e às habilidades indispensáveis ao manuseio de materiais de emprego militar (MEM), assim como à operação dos equipamentos empregados pela Força Terrestre.

3.2.7 OBTENÇÃO DE REFLEXOS NA EXECUÇÃO DE TÉCNICAS INDIVIDUAIS DE COMBATE (TE)

3.2.7.1 Uma técnica individual de combate caracteriza-se por um conjunto de habilidades que proporcionam a consecução de um determinado propósito militar de forma vantajosa para o combatente.

3.2.7.2 Para ser desenvolvida ou aprimorada, não há necessidade de se criar uma situação tática (hipótese do inimigo, variações do terreno e imposições de tempo).

3.2.8 OBTENÇÃO DE REFLEXOS NA EXECUÇÃO DE TÁTICAS DE COMBATE (TA)

3.2.8.1 Uma tática de combate caracteriza-se por um conjunto de procedimentos com efeito tático, ou seja, aqueles que respondem a uma situação em que se tem uma missão a cumprir e um inimigo a combater, sendo consideradas as variações do terreno e o tempo disponível.

3.2.8.2 As atividades de instrução voltadas para esse objetivo parcial deverão aumentar, progressivamente, a capacidade de solucionar os problemas impostos por situações táticas diferentes e cada vez mais complexas, capacitando o instruendo à tomada de decisões no nível que lhe for adequado, sempre que possível inserido em pequenas frações (esquadra).

3.2.9 OBTENÇÃO DE PADRÕES DE ORDEM UNIDA (OU)

3.2.9.1 A ordem unida, atividade de natureza essencialmente militar, constitui importante referência da situação da disciplina.

3.2.9.2 Por meio da OU, obtêm-se padrões coletivos de uniformidade, sincronização e garbo militar, podendo-se, também, avaliar o desenvolvimento de alguns atributos dos militares integrantes da tropa que a executa, tais como o entusiasmo profissional, a cooperação e o autocontrole.

3.2.10 CAPACIDADE FÍSICA (CF)

3.2.10.1 O desenvolvimento da capacidade física visa habilitar o indivíduo ao cumprimento de missões de combate.

3.2.10.2 É obtida pela realização do Treinamento Físico Militar de forma sistemática, gradual e progressiva. Também concorrem para esse objetivo atividades como as pistas de aplicações militares, as marchas a pé e os acampamentos e bivaques, que aumentam a rusticidade e a resistência, qualidades que possibilitam “durar na ação” em situações de esforços físicos prolongados e de estresse.

3.3 INSTRUÇÃO INDIVIDUAL DE QUALIFICAÇÃO (IIQ)

3.3.1 FINALIDADE DA IIQ

3.3.1.1 A IIQ é destinada ao efetivo variável e aos soldados do efetivo profissional que se encontram engajados ou no primeiro ano de reengajamento, os quais realizarão o curso de formação de cabos.

3.3.1.2 A IIQ inicia-se imediatamente após o término da IIB e deve ser desenvolvida em até 13 (treze) semanas de instrução (SI), sendo 3 (três) para a subfase comum, e 10 (dez) para a subfase peculiar.

3.3.1.3 O planejamento e execução da fase é regulado por este documento, pelo PIM e pelos Programas-Padrão da IIQ em vigor.

3.3.1.4 O Programa-Padrão da IIQ Comum será aplicado para todos os instruendos.

3.3.1.5 Os Programas-Padrão da IIQ Peculiar são únicos para os cabos e os soldados de uma mesma qualificação militar.

3.3.1.6 Durante a IIQ, também deverá ser conduzido o Curso de Formação de Cabos (CFC).

3.3.1.7 Nas OM Op, terminada a IIQ, o soldado estará pronto para participar das atividades do período de adestramento, enquadrado nas diversas frações.

3.3.2 AO FINAL DA IIQ, DEVERÃO SER ATINGIDOS OS SEGUINTES OBJETIVOS GERAIS:

a) Formar o cabo e o soldado, aptos a ocuparem cargos afins, de determinada qualificação militar particular (QMP) ou qualificação militar geral (QMG).
b) Formar o reservista de primeira categoria.
c) Prosseguir no desenvolvimento do valor moral dos instruendos.

d) Prosseguir no estabelecimento de vínculos de liderança entre comandantes e comandados.

3.3.3 OS OBJETIVOS PARCIAIS DA IIQ SÃO OS SEGUINTES:

a) Completar a formação individual do soldado e formar o cabo.
b) Aprimorar a formação do caráter militar do futuro cabo e do soldado.
c) Prosseguir na criação de hábitos adequados à vida militar.
d) Prosseguir na obtenção de padrões de procedimentos adequados à vida militar.
e) Adquirir conhecimentos básicos necessários ao desempenho de funções relativas a cargos específicos.
f) Desenvolver habilitações técnicas necessárias ao desempenho de funções relativas a cargos específicos.
g) Aprimorar os reflexos necessários à execução de técnicas e táticas de combate necessários ao desempenho de funções relativas a cargos específicos.
h) Aprimorar os padrões de ordem unida obtidos na IIB.
i) Prosseguir no desenvolvimento da capacidade física do cabo e do soldado.

3.3.4 Os objetivos parciais da IIQ não diferem, em sua essência, daquele estabelecidos para a IIB.

CAPÍTULO IV

ADESTRAMENTO

4.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

4.1.1 O Adestramento é a atividade da IM que objetiva a capacitação dos diversos escalões (frações, SU, U, GU e G Cmdo) da Força Terrestre para o emprego como instrumento de combate de guerra.

4.1.2 O ADESTRAMENTO VISA CAPACITAR A TROPA E MANTÊ-LA EM PERMANENTE ESTADO DE PRONTIDÃO PARA CONTRIBUIR COM:

a) a defesa da Pátria, assegurando a soberania nacional e protegendo os interesses nacionais; e
b) a garantia dos poderes constitucionais, a manutenção da lei e da ordem, e execução de atribuições subsidiárias, promovendo o desenvolvimento nacional e o bem-estar social.

4.1.3 O adestramento em operações vocacionadas para a Defesa da Pátria é o principal objetivo da IM. Ao término do Ano de Instrução, todas as OM Operacionais deverão ter cumprido os objetivos de adestramento previstos pelo PIM.

4.1.4 O adestramento em Operações Ofensivas e Defensivas deve ser priorizado em relação ao adestramento em Operações de Estabilização.

4.1.5 Durante o período de Adestramento, deverá ser priorizada a participação do Efetivo Profissional.

4.2 ADESTRAMENTO BÁSICO

4.2.1 A fase de Adestramento Básico visa capacitar as frações, SU e U, de forma progressiva, ao emprego em situações de combate. Abrange as atividades de treinamento coletivo para o combate, de acordo com a base doutrinária da OM.

4.2.2 Desenvolve-se nas seguintes subfases: fração, subunidade, unidade e Operações de Estabilização.

4.2.3 Constitui-se na mais importante oportunidade de fortalecimento da Liderança Militar, quando os Oficiais e os Sargentos praticam as atividades inerentes ao Comando de suas frações e ao cargo que desempenham, num ambiente de imitação do combate.

4.2.4 O ADESTRAMENTO BÁSICO DEVE SER ORIENTADO E DESENVOLVIDO COM BASE NOS SEGUINTES FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS:

a) participação de tropa;
b) imitação do combate;

c) cumprimento das missões de combate fundamentais ao escalão e à natureza da tropa adestrada;
d) integração das funções de combate;
f) prática da ação de comando e da liderança militar em situações de treinamento para o combate; e
g) realização de Módulos Didáticos de Adestramento completos.

4.2.5 PARTICIPAÇÃO DE TROPA

4.2.5.1 É condição indispensável para que se concretize o Adestramento Básico, pois só assim se capacitarão os diversos agrupamentos para atuarem como instrumento de combate.

4.2.5.2 O foco principal da participação é o Efetivo Profissional da OM, particularmente, os Quadros.

4.2.5.3 O Efetivo Variável poderá participar do Adestramento Básico, completando as diversas frações.

4.2.6 IMITAÇÃO DO COMBATE

4.2.6.1 A imitação do combate será alcançada nos Exercícios de Campanha por meio de ações como:

a) Criação de situações táticas coerentes;
b) Existência de uma Força Oponente (ForOp) ativa e de valor compatível com o exercício;
c) Não aplicação de qualquer “equação de tempo”;
d) Problemas Militares Simulados que exijam dos comandantes soluções que integrem as funções de combate; e
e) Emprego da tropa em regime de operações continuadas, sem interrupção das ações.

Exercícios de Campanha são aqueles de aplicação de princípios doutrinários, realizados com tropa ou apenas com quadros, em condições tão próximas quanto possível daquelas que envolvem o emprego operacional de Forças Terrestres.
Procura imitar o combate para o emprego de tropas terrestres, dentro de uma situação tática.

4.2.7 CUMPRIMENTO DAS MISSÕES DE COMBATE FUNDAMENTAIS AO ESCALÃO E À NATUREZA DA TROPA ADESTRADA

4.2.7.1 As missões de combate fundamentais estão previstas nas Base Doutrinárias das OM Op.

4.2.7.2 Os objetivos de adestramento a serem alcançados por cada fração, subunidade ou unidade estão detalhados nos Programas-Padrão de Adestramento em vigor.

4.2.8 INTEGRAÇÃO DAS FUNÇÕES DE COMBATE

4.2.8.1 A integração das funções de combate no adestramento tem como objetivo realizar o treinamento tático e técnico dos diversos agrupamentos no mais curto prazo e com um número mínimo de Exercícios de Campanha. As GU deverão coordenar o adestramento básico das OM Op subordinadas, possibilitando a integração entre frações e elementos das OM de apoio com as OM de arma-base (Infantaria e Cavalaria).

4.2.8.2 Nos Exercícios de Campanha, mais de um agrupamento será adestrado, valendo-se da mesma situação tática e com cada um agindo em benefício do adestramento dos demais.

4.2.9 PRÁTICA DA AÇÃO DE COMANDO E DA LIDERANÇA MILITAR EM SITUAÇÕES DE TREINAMENTO PARA O COMBATE

4.2.9.1 A experiência mostra que o adestramento oferece, em cada exercício realizado, inúmeras oportunidades para que os Quadros exerçam a ação de comando e estabeleçam laços de liderança com os seus subordinados em situações assemelhadas ao combate.

4.2.9.2 O adestramento não pode ser encarado apenas como um meio para desenvolver técnicas e táticas individuais e coletivas. A transformação de uma tropa em instrumento de combate exige que seja desenvolvido o valor profissional dos Cmt, em todos os escalões, e o valor moral de cada integrante desta tropa.

4.2.9.3 Os Comandantes, em todos os níveis, deverão ser submetidos às mesmas dificuldades da tropa, lembrando-se sempre que o bom exemplo é o mais eficiente vetor da liderança.

4.2.10 REALIZAÇÃO DE MÓDULOS DIDÁTICOS DE ADESTRAMENTO COMPLETOS

4.2.10.1 O adestramento será desenvolvido em Módulos Didáticos de Adestramento (MDA).

4.2.10.2 Cada MDA compõe-se das seguintes etapas:

a) Instrução preliminar;
b) Exercício propriamente dito; e
c) Análise Pós-Ação (APA).

4.2.10.3 Nenhuma etapa do MDA poderá ser suprimida.

4.2.10.4 Cada subfase do Adestramento Básico deverá ser planejada pelo Escalão Superior imediatamente enquadrante do Escalão adestrado.

4.2.10.5 Em cada nível, todo o escalão enquadrante, cujo Comandante é o Diretor do Exercício, deve estar desdobrado ou representado no terreno. Isso inclui as frações de apoio de fogo, logística, comando e controle (C^2) e demais apoios, que também estão sendo adestradas, o que possibilitará ao executante a sincronização de suas ações com os vizinhos.

4.2.10.6 Durante esta fase, deve-se priorizar o adestramento das pequenas frações em relação aos escalões mais altos, ou seja, entre a possibilidade de se realizar 1 (um) Módulo Didático de Adestramento (MDA) de SU ou 3 (três) de Fração, deve-se optar pela segunda alternativa.

4.2.10.7 O desempenho coletivo final desejado é obtido nos Exercícios de Campanha. Um exercício de campanha nível Unidade não terá êxito se as Frações e Subunidades não tiverem cumprido seus respectivos objetivos de adestramento.

4.2.10.8 O Adestramento Básico, até o nível SU, inclusive, requer a realização de Exercícios de Campanha no terreno, contando com todas as frações, cada uma com a totalidade de seus integrantes, incluindo aqueles militares “empenhados” em atividades-meio da OM (100% do efetivo).

4.2.10.9 Cabe destacar que uma parte relevante do Adestramento Básico de Fração e SU é o início da integração das diversas funções de combate, particularmente o movimento e manobra com os fogos, a proteção, o C² e a logística. Para isso, é imprescindível a participação de frações de apoio, como o Grupo de Engenharia e de elementos como o Observador Avançado de Artilharia (OA Art) nos exercícios.

4.2.10.10 Mediante coordenação com o COTER, o Adestramento Básico de Fração e SU poderá ser apoiado por meios de Simulação Virtual Tática e/ou Simulação Viva.

4.2.10.11 O Adestramento Básico de U representa o coroamento da instrução no nível da brigada. Da mesma forma que o Adestramento Básico de SU e Fração, todas as OM devem ser desdobradas no terreno. No entanto, já não é imperativo que todas as frações da OM estejam no terreno, podendo se restringir à SU C Ap, o mais completa possível, e 1 (uma) SU de manobra, sendo as demais figuradas ou representadas pelo seu Cmt e outros elementos.

SUBFASE	COMANDO APLICADOR	COMANDO ADESTRADO	PARTICIPANTES NO TERRENO
FRAÇÃO	Subunidade	Fração	Cmt SU, Seç Cmdo SU e frações.
SUBUNIDADE	Unidade	Subunidade	Cmt U, EM U, SU C Ap e SU.
UNIDADE	Brigada	Unidade	Cmt Bda, EM Bda, Cia Cmdo Bda, U e SU de manobra, GAC, Bia AAAe, SU AC, Cia Com, Cia/Btl Eng, B Log e Pel PE.
Operações de Estabilização	A critério do C Mil A e regulado pelo PIM		

4.2.10.12 O Adestramento Básico se inicia imediatamente após o término da IIQ, quando todas as frações já deverão estar constituídas com pessoal qualificado. Sua duração será estabelecida no PIM.

4.2.10.13 O planejamento e a execução da fase são regulados por este documento, pelo PIM e pelos Programas-Padrão de Adestramento em vigor.

4.2.10.14 Ao final do Adestramento Básico, a OM deverá cumprir os seguintes objetivos:

a) Atingir o nível de adestramento previsto para a OM naquele ano de instrução (preparação orgânica ou preparação completa);
b) Desenvolver e manter o valor profissional dos quadros;
c) Desenvolver o valor moral da tropa e o espírito de corpo da OM; e
d) Desenvolver laços de liderança entre os comandantes e a tropa por eles comandada.

4.2.10.15 O nível de adestramento a ser atingido por cada OM será determinado no PIM.

4.2.10.16 O nível de preparação completa poderá ser alcançado ao longo de um período denominado Ciclo Plurianual de Adestramento. Caberá às GU realizar o controle do Adestramento de suas OM orgânicas, de modo a assegurar que alcancem os níveis de adestramento previstos dentro do período estipulado no PIM.

4.2.10.17 Em face de uma crise que demande o emprego da Força Terrestre, caracterizado o inimigo e o ambiente operacional, será realizada a Preparação Específica, de modo a se obter o Poder de Combate necessário para enfrentar a ameaça existente.

4.2.10.18 Caso seja decretada a mobilização, os efetivos mobilizados serão submetidos a um PIM específico para esta situação, que será regulado pelo COTER.

4.3 ADESTRAMENTO AVANÇADO

4.3.1 A fase de Adestramento Avançado visa à capacitação operacional a partir do escalão GU, além de exercitar e testar o planejamento operacional da F Ter.

- Deve ser desenvolvido por meio de exercícios de campanha, com foco principal no trabalho dos Estados-Maiores e na integração das funções de combate.

4.3.2 FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

- O Adestramento Avançado deve ser orientado e desenvolvido com base nos seguintes fundamentos metodológicos:

a) elaboração de um cenário estratégico-operacional e de situações táticas coerentes e completas;
b) caracterização de um oponente com todos os elementos de seu poder nacional, particularmente o militar, configurando-se, preferencialmente, uma hipótese de emprego (HE);
c) dimensionamento das condições de tempo e espaço, de acordo com o cenário elaborado, proporcionando continuidade e duração adequadas à execução do exercício e caracterizando uma área de operações de amplitude compatível com o escalão empregado; e
d) desenvolvimento completo das ações necessárias à realização do exercício, que simulará uma campanha, como um todo ou em parte (planejamento do sistema de

comando e controle, da mobilização, da concentração estratégica, do apoio logístico e das ações de combate propriamente ditas).

4.3.3 Assim como no Adestramento Básico, o Adestramento Avançado é planejado pelo Escalão Superior imediatamente enquadrante do Escalão adestrado.

4.3.4 As Divisões de Exército (DE) ou C Mil A, cujos Comandantes serão os Diretores dos Exercícios, deverão estar desdobrados ou representados no terreno, juntamente com as GU e OM de apoio de fogo, logística, comando e controle (C^2) e demais apoios, que também serão adestradas.

FASE	COMANDO APLICADOR	COMANDO ADESTRADO	PARTICIPANTES NO TERRENO
ADESTRAMENTO AVANÇADO	Divisão de Exército	Brigada	Cmt DE, EM DE, Cia Cmdo DE, Bda, AD, ED, CLDE e OM Op diretamente subordinadas à DE.
	C Mil A	Divisão de Exército	Cmt C Ex, EM C Ex, Cia Cmdo C Ex, DE, Gpt Eng, CLCEx e outras GU e OM diretamente subordinadas ao C Ex.

4.3.5 O Adestramento Avançado caracteriza o encerramento do Ano de Instrução. Sua duração será estabelecida no PIM.

4.3.6 AO FINAL DO ADESTRAMENTO AVANÇADO, DEVERÃO SER CUMPRIDOS OS SEGUINTES OBJETIVOS:

a) Desenvolver a capacidade de emprego integrado dos Grandes Comandos, das Grandes Unidades e dos Comandos de Apoio Logístico.
b) Exercitar a ação de comando e a capacidade de liderança dos Quadros, em todos os níveis.
c) Promover a integração de Comandos e Estados-Maiores, em todos os níveis.
d) Preservar e ampliar a experiência operacional da Força Terrestre.
e) Adquirir experiência para planejar e executar preparações específicas da Força Terrestre, que serão desencadeadas quando se fizer necessário.
f) Desenvolver a capacidade de planejar e executar Operações Conjuntas e Combinadas.
g) Integrar e testar o funcionamento integrado das funções de combate.

4.3.7 Os C Mil A, mediante coordenação com o COTER, poderão considerar a participação de Forças de Especializadas de Emprego Estratégico nas atividades de Adestramento Avançado.

4.3.8 Excepcionalmente, o Adestramento Avançado poderá se restringir a exercícios de Posto de Comando, com ou sem o apoio de Simulação Construtiva.

4.3.9 Os Exercícios Conjuntos coordenados pelo MD, onde haja a participação de uma Bda, DE ou C Mil A como Força Terrestre Componente, poderão ser considerados Adestramento Avançado, independente do período do AI em que se desenvolvam. O mesmo ocorrerá nos Exercícios Combinados, sejam eles conjuntos ou singulares.

4.4 SISTEMA DE PRONTIDÃO OPERACIONAL

4.4.1 O Sistema de Prontidão Operacional (SISPRON) é encarregado de planejar, coordenar e controlar, em estreita ligação com o Sistema de Preparo da Força Terrestre (SISPREPARO) e os C Mil A, a manutenção do nível de adestramento denominado "preparação completa" atingido por forças selecionadas – Forças de Prontidão (FORPRON), disponibilizando tropas com poder de combate, avaliadas e certificadas em sua capacitação operacional, para uma requisição oriunda do Sistema de Emprego da Força Terrestre (SISEMP).

4.4.2 O SISPRON objetiva, em síntese, cooperar no planejamento, coordenação e controle das forças em situação de prontidão operacional, bem como na manutenção das capacidades por elas alcançadas, em estreita ligação com o EME, C Mil A, ODS e, mais intrinsecamente, com o Centro de Doutrina do Exército (C Dout Ex) e as Chefias do ODOp.

4.4.3 As Forças componentes do SISPRON dividem-se em Forças de Prontidão Operacional (FORPRON), Força Expedicionária (F Expd) e Forças do Sistema de Prontidão de Capacidades de Manutenção da Paz das Nações Unidas (UNPCRS, sigla em inglês).

4.4.4 As FORPRON deverão estar com seu nível de preparo adequado para, inicialmente e prioritariamente, atender às Hipóteses de Emprego (HE) em território nacional e, destas, as que privilegiam a atuação preponderante da Força Terrestre em ações voltadas à Defesa Externa. Em uma segunda prioridade, deverão, ademais, ter condições de atuarem em situações de não guerra.

4.4.5 As forças designadas como componentes do SISPRON são as que, fruto da Concepção Estratégica do Exército, apresentam as capacidades mais adequadas para, no espaço temporal determinado, estarem aptas a serem empregadas em missões de Defesa da Pátria, Cooperação e Coordenação com Agências e, quando necessário, apoio à política externa, com a presteza, flexibilidade, eficácia e efetividade desejadas.

- Desta forma, as forças deste Sistema abrangerão, obrigatoriamente, as Forças de Emprego Estratégico (F Emp Estrt) e as denominadas Forças Especializadas de Emprego Estratégico (F Esp Emp Estrt).
- Poderão fazer parte, também, tropas integrantes das Forças de Emprego Geral (F Emp Ge) quando definidas pelo ODOp.

4.4.6 Cabe ao ODOp a responsabilidade de gerenciar o preparo das FORPRON, junto aos C Mil A, as quais estarão a ele vinculadas, além das responsabilidades já existentes nos documentos normativos. Quanto aos C Mil A e Grandes Comandos/Grandes Unidades subordinadas, competirão a orientação e a fiscalização das atividades das forças componentes do SISPRON existentes em sua área operacional, bem como o acompanhamento e a execução das ações definidas pelos demais atores, visando a constante alimentação do Sistema com informações pertinentes à manutenção dos altos ííndices de prontidão da Força Terrestre.

4.4.7 As FORPRON, constituídas obrigatoriamente pelas Forças de Emprego Estratégico (F Emp Estrt), pelos Módulos de Apoio (Mod Ap) e pelas Forças

Especializadas de Emprego Estratégico (F Esp Emp Estrt), e podendo contar, também, com tropas selecionadas das F Emp Ge, deverão atingir, ao término de seu ciclo de preparo específico, o denominado estado de prontidão operacional, o qual não deve ser confundido com a situação extraordinária da tropa “prontidão”, prevista no Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG).

4.4.8 CICLO DE PRONTIDÃO

4.4.8.1 Para atingir os objetivos do SISPRON, foi estabelecido o Ciclo de Prontidão, com a finalidade de criar as condições para que as FORPRON tenham a oportunidade de alcançar o nível ótimo de prontidão.

- O ciclo de Prontidão é dividido em 2 (duas) fases assim descritas:

4.4.8.2 Fase 1 - Prontidão Operacional I

4.4.8.2.1 A fase de Prontidão Operacional I será considerada a prontidão operacional propriamente dita, ocasião em que as tropas, já certificadas, ficarão à disposição para acionamento.

4.4.8.2.2 Nesta fase, as frações da GU certificadas na Subfase 3 da Fase 2 deverão estar em condições de serem acionadas para o emprego. Para contribuir com a manutenção da prontidão operacional, as tropas devem seguir acompanhando o calendário do ano de instrução.

- Deverá ser realizado pelo menos um exercício com apoio de simulação construtiva ou exercício de planejamento e um exercício de apronto operacional.
- Nesta fase, há a necessidade de realização de exercício de campanha sem a obrigatoriedade de participação do Centro de Adestramento.
- O exercício poderá ser suprimido no caso de restrições orçamentárias.

4.4.8.3 Fase 2 - Prontidão Operacional II

4.4.8.3.1 Na fase de Prontidão Operacional II, as tropas continuam à disposição para acionamento, mas algumas medidas são flexibilizadas.

4.4.8.3.2 A Fase 2 estará dividida em 3 (três) subfases:

a) Subfase 1 – Manutenção dos padrões
   1) Na subfase de Manutenção dos padrões, as frações da GU que acabaram de passar pela Fase 1 (Prontidão Operacional I) realizam atividades de manutenção dos padrões, mantendo a possibilidade de serem empregadas, em caso de necessidade.
   2) As tropas devem seguir acompanhando o calendário do ano de instrução e, se possível, participar de exercícios de campanha, como por exemplo o PAA do escalão superior.
      - No entanto, já iniciam as medidas administrativas cabíveis, a fim de viabilizar a substituição de militares desligados da OM, cumprimento de planos de férias, levantamento das deficiências em material e pessoal para que o ODOp faça gestões no intuito de que a GU inicie um novo ciclo com mais efetividade, dentre outras ações julgadas necessárias.

b) Subfase 2 – Preparação

1) Na subfase de Preparação, deverão ocorrer as atividades de administração de pessoal e de material, de Capacitação Técnica e Tática do Efetivo Profissional (CTTEP) e de nivelamento de conhecimentos e adestramento de pequenas frações.

2) Dentre as instruções que devem ocorrer na Subfase 1, visualiza-se, entre outras:

a) por parte da OM:

(1) instruções individuais nos moldes da CTTEP (Ex: marchas, camuflagem, orientação etc);

(2) execução de módulos de tiros (com armamentos individuais e coletivos);

(3) adestramento de frações até o nível SU;

(4) treinamento das situações extraordinárias da tropa (sobreaviso, prontidão e apronto operacional); e

(5) realização de exercícios modulares até o nível SU, com foco nos objetivos de adestramento (OA) definidos.

b) por parte dos comandos enquadrantes:

(1) orientação/verificação/acompanhamento das ações; e

(2) realização de estágios de formação/aperfeiçoamento de Observadores e Controladores do Adestramento (OCA) nos Centros de Adestramento.

- Esses OCA participarão da certificação dos efetivos em prontidão operacional durante o adestramento das SU, a ser realizado por meio de exercício de campanha com o apoio dos Centros de Adestramento (CA).

c) por parte do ODOp e dos ODS:

(1) disponibilização de pessoal, meios materiais e recursos financeiros; e

(2) definição dos OA a serem alcançados.

c) Subfase 3 – Certificação - Simulações (Construtiva, Virtual e Viva) e ETTR (SFC)

1) Na subfase de Certificação, valendo-se do apoio dos Centros de Adestramento, o comando da GU, seu Estado-Maior, comandantes das OM das FORPRON e seus quadros realizarão exercícios de adestramento com apoio das simulações construtiva, virtual e viva, todas dentro de um mesmo tema tático, e coerente com as missões prioritárias da GU, previstas nas HE.

2) As certificações das FORPRON (simulação viva) serão realizadas por meio de exercícios de campanha com o apoio dos Centros de Adestramento (CA).

- Os OCA participarão da certificação dos efetivos em prontidão operacional durante o adestramento das SU.

3) Ao final da simulação viva, haverá o Exercício Tático com Tiro Real (ETTR), sempre que houver disponibilidade de recursos e munição.

4.4.8.4 Os ciclos de prontidão deverão ser planejados de tal forma que não haja solução de continuidade entre os efetivos que comporão as FORPRON na prontidão propriamente dita (Fase 1). Assim, ao término da fase de prontidão operacional por uma tropa, outra deverá iniciar esta fase e, assim, sucessivamente, de modo a haver, durante todos os dias do ano, forças em permanente estado de prontidão operacional.

4.5 ADESTRAMENTO NA MOBILIZAÇÃO

4.5.1 Em face da escalada de uma crise, as OM a serem ativadas, criadas ou completadas pela mobilização serão submetidas a um Programa de Instrução Militar específico, que será regulado pelo COTER.

4.5.2 Os Exercícios de Adestramento da Mobilização são aqueles desencadeados com o objetivo de planejar e executar a mobilização do pessoal da reserva e do material de emprego militar (MEM), necessários às operações de combate, considerando as diversas HE.

4.5.3 Anualmente, o COTER coordenará, por intermédio de diretrizes específicas, os exercícios a serem realizados pelos C Mil A e RM.

4.5.4 EXERCÍCIO DE MOBILIZAÇÃO DE OM OPERACIONAL

4.5.4.1 É aquele em que é realizada a mobilização de Subunidades, integradas por Oficiais, Graduados e Soldados da reserva (1ª Categoria).

4.5.4.2 Este exercício deve ser realizado simultaneamente a um exercício de campanha da OM, de modo que os reservistas possam dele participar.

4.5.5 EXERCÍCIO DE MOBILIZAÇÃO DA FORÇA DE DEFESA TERRITORIAL

4.5.5.1 É aquele onde é realizada a mobilização de um Batalhão de Guarda Territorial, integrado por Oficiais, Graduados, Soldados e Atiradores da reserva (2ª Categoria).

4.5.5.2 Este exercício normalmente será planejado e conduzido pela Região Militar, com o apoio de uma ou mais OM Op.

4.5.6 EXERCÍCIO DE FORÇA DE MOBILIZAÇÃO

4.5.6.1 Tem como objetivo realizar o adestramento de mobilização determinado pela Diretriz Estratégica de Mobilização (SIPLEX 5).

4.5.6.2 Diretriz Específica do COTER estabelecerá instruções particulares para OM destinadas a atuar no Teatro de Operações e na Zona de Defesa.

4.5.7 EXERCÍCIOS DE MOBILIZAÇÃO, EM AMBIENTE INTERAGÊNCIAS, COM AS POLÍCIAS MILITARES E OS CORPOS DE BOMBEIROS MILITARES

4.5.7.1 O Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, estabelece que as Polícias Militares (PM) são consideradas forças auxiliares, reserva do Exército, podendo ser mobilizadas pelo Governo Federal, em caso de guerra externa ou para prevenir ou reprimir grave perturbação da ordem ou ameaça de sua irrupção, subordinando-se à F Ter para emprego em suas atribuições específicas de PM e como participante da Defesa Interna e da Defesa Territorial.

4.5.7.2 É de interesse do Exército Brasileiro que a sociedade, que os Estados da Federação, as Polícias Militares (PM) e os Corpos de Bombeiros Militares (CBM) tenham pleno entendimento dessa destinação constitucional das Forças Auxiliares.

4.5.7.3 Uma das formas de garantir esse entendimento, desenvolver Doutrina e TTP específicas para esses casos de convocação e estabelecer laços táticos é a participação das PM e CBM em adestramentos que retratem tal emprego.

4.5.7.4 Os C Mil A deverão buscar a participação de tropas das PM e CBM em seus PAA, não somente nos adestramentos em Operações de Estabilização, mas também de defesa da Pátria (Ofensiva e Defensiva), produzindo Conhecimento de Interesse da Doutrina (CID).

4.5.7.5 Tal ação deve ser iniciada quando da concepção dos exercícios, buscando realizar o planejamento integrado com oficiais de Estado-Maior das PM e CBM, concluindo com a presença de tropas dessas corporações, plenamente inseridas nos quadros táticos onde elas seriam empregadas.

4.6 EXERCÍCIOS DE ADESTRAMENTO CONJUNTO

4.6.1 Os Exercícios de Adestramento Conjunto (Exc Adst Cj) são programados pelo Ministério da Defesa (MD) e realizados sob a coordenação e supervisão da Chefia de Operações Conjuntas (CHOC) do Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas (EMCFA).

4.6.2 São regulados por meio do Programa de Trabalho Anual (PTA) da CHOC/MD, documento que orienta os respectivos Comandos Operacionais das Forças Armadas: Comando de Operações Navais (Com Op Nav) da Marinha do Brasil, Comando de Operações Terrestres (COTER) e Comando de Preparo (COMPREP) da Força Aérea Brasileira.

4.6.3 Os Exc Adst Cj são concebidos com base em Planejamento Estratégico, Operacional e Tático, a fim de permitir, mesmo que parcialmente, sua validação ou revisão, conforme preconizado pela Sistemática de Planejamento Estratégico de Emprego Conjunto das Forças Armadas (SisPEECFA).

4.6.4 Os Exercícios de Adestramento Conjunto (Exc Adst Cj) são compostos por duas atividades principais: o adestramento dos Estados-Maiores Conjuntos nos níveis operacional/tático e o adestramento de tropas e meios em ações consideradas importantes, pelo aspecto da interoperabilidade, para o Planejamento Estratégico de Emprego Conjunto das Forças Armadas (PEECFA) em questão.

4.6.5 OS EXERCÍCIOS DE ADESTRAMENTO CONJUNTO TÊM OS SEGUINTES OBJETIVOS:

a) Adestrar o Estado-Maior do Comando do Teatro de Operações (CT Op) e os Estados-Maiores das Forças Componentes (F Cte) nas Operações Conjuntas (Op Cj);
b) Aperfeiçoar a doutrina conjunta, particularmente o Processo de Planejamento Conjunto (PPC);
c) Adestrar os diversos comandos participantes e respectivas tropas em ações críticas de combate, de apoio ao combate e de apoio logístico, singulares ou conjuntas;
d) Adestrar as diversas funções de combate, de modo a viabilizar a interoperabilidade entre elas, inclusive entre os níveis estratégico, operacional e tático, e entre as Forças;
e) Levantar as necessidades para o cumprimento da missão do CT Op, previstas no Plano Estratégico de Emprego Conjunto das Forças Armadas (PEECFA); e
f) Realizar Ações Cívico-Sociais (ACISO) e intensificar a presença do Estado Brasileiro, particularmente das Forças Armadas na região do exercício.

4.6.6 O COTER participará das atividades de planejamento dos exercícios, eventos em que serão levantadas as principais condicionantes para o preparo e para a execução do Exc Cj, a cargo da SC3/CHOC/EMCFA-MD.

4.7 CENTROS DE ADESTRAMENTO

4.7.1 O Centro de Adestramento (CA) é uma organização militar peculiar, com a missão de apoiar o adestramento de tropas dentro da doutrina vigente, centralizando meios necessários ao preparo, contando com especialistas, estruturas, simuladores e outros meios disponíveis.

4.7.2 Os CA também viabilizam a capacitação de militares visando o assessoramento na organização dos exercícios de certificação. Nesse sentido, executa Estágios (Setoriais e de Área) para a formação de Observadores e Controladores do Adestramento (OCA) e para a orientação de Oficiais de Operações e Planejamento dos Cmdo Mil A e GU FORPRON.

4.7.3 Os CA utilizarão vários processos para apoiar o adestramento das tropas, tais como: a concentração da tropa, a preparação inicial, a distribuição de material com ajustes e calibragem, a preparação dos Observadores e Controladores do Adestramento (OCA), o adestramento propriamente dito e a Análise Pós-Ação (APA).

4.7.4 A avaliação da tropa deve ser conduzida pelo seu Comandante. Assim, os CA deverão oferecer o suporte ao Cmt da tropa para a sua avaliação, e não a realizar como um processo independente.

4.7.5 As GU FORPRON terão prioridade de apoio dos CA, especialmente nas certificações, conforme orientação do COTER.

4.7.6 O vínculo entre os CA e o COTER deverá ser realizado por meio do Canal Técnico-Operacional, o que facilitará o acompanhamento e a coordenação das atividades relacionadas ao preparo da Força Terrestre. Isso permitirá ao ODOp, entre outras atividades, participar da seleção dos seus comandantes e de seus oficiais e sargentos, que serão nomeados instrutores e monitores, respectivamente.

CAPÍTULO V

CAPACITAÇÃO TÉCNICA E TÁTICA DO EFETIVO PROFISSIONAL

5.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

5.1.1 A Capacitação Técnica e Tática do Efetivo Profissional (CTTEP) é a atividade de IM voltada para o aprimoramento e a manutenção das competências da Força Terrestre.

- Ela busca alinhar as habilidades do pessoal profissional às novas exigências do combate moderno, garantindo que a força esteja preparada para enfrentar desafios contemporâneos.

Efetivo Profissional (EP) é o agrupamento composto pelos quadros de oficiais, subtenentes e sargentos e pelos cabos e soldados engajados.

5.1.2 A CTTEP também pode aperfeiçoar, atualizar e manter as competências do EP relacionadas à cultura geral e militar, administração militar e outros aspectos relacionados ao dia-a-dia das OM.

5.1.3 A CTTEP é realizada nas OM operacionais e não operacionais. Deverá ter prioridade sobre a formação do EV. Cabe ao Cmt OM programar as atividades de modo a aprimorar e manter os padrões do EP e, concomitantemente, formar o recruta da OM.

5.1.4 Não existe um período específico para a realização da CTTEP, suas atividades serão conduzidas durante todo o AI, mesmo antes da incorporação do EV.

5.1.5 O planejamento e a execução da CTTEP são regulados por este documento, pelo PIM e pelos Programa-Padrão da CTTEP em vigor.

5.1.6 Ainda que exista um PP específico, a direção de instrução poderá selecionar objetivos de outros PP em vigor para serem alcançados por agrupamentos de instrução específicos.

5.1.7 As capacitações conduzidas pelos ODS, em caráter presencial ou à distância, poderão ser incluídos na CTTEP da OM.

5.1.8 A CTTEP POSSUI OS SEGUINTES OBJETIVOS GERAIS:

a) Aperfeiçoar e manter os padrões individuais do Efetivo Profissional;
b) Aperfeiçoar e manter o valor profissional dos quadros, o valor moral da tropa e o espírito de corpo da OM;
c) Aperfeiçoar e manter os laços de liderança entre os comandantes e a tropa por eles comandada;
d) Manter o nível de adestramento alcançado pela OM no AI anterior;
e) Aperfeiçoar a cultura geral e militar do EP; e
f) Aperfeiçoar e manter as competências do EP relacionadas à administração militar.

CAPÍTULO VI

FORTALECIMENTO DA LIDERANÇA, DOS VALORES, DOS DEVERES E DA ÉTICA MILITARES NA FORÇA TERRESTRE

6.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

6.1.1 O capítulo II deste documento aborda o conceito de *ethos* combatente como um sistema de valores, atitudes e normas fundamentais à formação do militar brasileiro, moldado principalmente pelo Sistema de Instrução Militar do Exército (SIMEB). O *ethos* fortalece o caráter profissional do combatente. A Força Moral da Tropa é um atributo coletivo e refere-se ao conjunto de valores morais e éticos desenvolvidos individualmente e no agrupamento, amalgamados pela camaradagem, coesão e espírito de corpo. A força moral, aliada ao preparo técnico e à experiência de combate, compõe o Valor Moral da Tropa. A formação militar deve ir além da técnica, buscando desenvolver o patriotismo, o dever, a honra, a disciplina, a iniciativa obediente e a confiança. O papel do comandante e do instrutor é decisivo: eles educam pelo exemplo e transmitem valores para os subordinados, no sentido de lhes agregar ao caráter, desenvolvendo a força moral do grupo.

6.1.2 Destaca-se ainda que o verdadeiro poder de combate não reside apenas nos meios materiais, mas principalmente na qualidade humana dos combatentes e no valor do comandante. Valores éticos, coesão, moral elevado e liderança competente formam a base da força moral. Assim, o *ethos* combatente une disciplina e motivação interior, assegurando que o soldado lute com honra e eficácia mesmo sob pressão extrema. A responsabilidade de desenvolver ou aprimorar esses valores é do Comandante, inclusive o fortalecimento de sua própria liderança e a de seus comandantes subordinados. A liderança e os valores éticos e morais constituem-se importantes atributos do comandante, além da capacidade de gestão e de cumprir uma série de outros deveres e responsabilidades inerentes ao cargo. Como chefe militar, será o responsável por dirigir e controlar sua unidade; como líder, espera-se que conduza homens.

6.1.3 As qualidades do comandante — sua competência profissional, experiência e força moral — são fundamentais para consolidar os elementos imateriais do Poder de Combate. Da mesma forma, destaca-se o Valor Moral da Tropa, constituído pela união da Força Moral (fundamentada nos princípios éticos e morais, tanto individuais quanto coletivos) com o treinamento realístico e a experiência de combate. Esses elementos dependem, em grande medida, dos atributos do Comandante como líder militar.

6.1.4 A liderança militar é a capacidade de influenciar, motivar e dirigir soldados e unidades para o cumprimento de missões, mesmo sob condições extremas de pressão, risco e adversidade. Mais do que simplesmente dar ordens, o líder militar inspira confiança, disciplina, coesão e determinação na tropa. Ele é responsável não só pelo sucesso operacional, mas também pelo bem-estar moral, físico e psicológico dos seus subordinados. A liderança militar exige inúmeros atributos, listados no Caderno de Instrução *Fortalecimento da Liderança Militar*, mas vale à pena destacar a capacidade de persuasão, buscando a aceitação da missão como causa comum do líder e dos

liderados, e da empatia.

6.1.5 Para exercer a liderança, exigem-se competências específicas relacionadas a exercer influência sobre seus comandados, levando-os a cumprir a missão com motivação e abnegação, ou até mesmo sentindo-se corresponsáveis pelas ordens e orientações recebidas. Além disso, espera-se que o comandante, agindo como líder, conquiste a confiança e o respeito de seus comandados. A liderança militar demanda, como aspectos dessa competência, aspectos éticos e morais fundamentais para que o comandante seja inspirador para seus subordinados, ou mesmo uma referência ou até um modelo para eles.

6.1.6 A Instrução Militar constitui meio essencial para a formação e o fortalecimento da liderança. Um treinamento bem conduzido gera não apenas eficiência técnica, mas também reforça a coesão da tropa e a confiança mútua, fatores que ampliam significativamente o poder de combate das OM. A instrução aprimora a capacidade de liderar e ser liderado, notadamente ao submeter os militares a situações que exigem disciplina, iniciativa e resistência à pressão, elementos centrais para o desempenho em combate.

6.1.7 Este capítulo tem por finalidade apresentar as premissas básicas e as principais ações voltadas para a sistematização do fortalecimento da liderança e dos valores militares ao longo do ano de instrução, oportunidade em que o comandante de tropa empregará ferramentas para se autoavaliar e para robustecer sua própria liderança e de seus subordinados.

6.1.8 Além de fortalecer os líderes já estabelecidos, o programa sistematizado de fortalecimento da Liderança Militar também atua como um catalisador para a formação de novos líderes entre os subordinados. Cresce de importância, diante desse desafio, a responsabilidade do Comandante na ação educativa necessária para elaborar a Força Moral da Tropa, fruto do somatório de valores morais e éticos individuais e coletivos dos soldados do agrupamento.

6.1.9 Assim, a atividade de Instrução Militar apresenta-se como ferramenta ímpar para promover o desenvolvimento e o fortalecimento dos valores e da Ética Profissional Militar nos subordinados, bem como o desenvolvimento e o aprimoramento da liderança em todos os níveis.

6.1.10 A ação de comando do Comandante de Unidade e dos Comandantes de Subunidades são fundamentais, pois, como diretores da instrução em seus níveis de responsabilidade, devem planejar, decidir e conduzir o ano de instrução, usando toda atividade para gerar capacidades nos agrupamentos, tendo a liderança e os valores militares como base.

6.2 AÇÕES VOLTADAS AO FORTALECIMENTO DA LIDERANÇA E DOS VALORES MILITARES AO LONGO DO ANO DE INSTRUÇÃO

6.2.1 O PIM detalhará a sistematização das ações voltadas ao fortalecimento da liderança, dos valores, dos deveres e da ética militares na Força Terrestre em cada AI.

6.2.2 O foco dessas ações serão os Cmt GC, ou equivalente, até o Cmt da unidade operacional, valor Batalhão.

6.2.3 A SISTEMATIZAÇÃO DAS AÇÕES POSSUI OS SEGUINTES OBJETIVOS GERAIS:

a) Exercitar e fortalecer a capacidade de liderança militar do efetivo profissional;
b) Aprimorar o culto aos valores e ampliar a manifestação de conceitos referentes aos deveres e aos preceitos da ética profissional do Exército Brasileiro para que os militares continuem atuando no ambiente nacional e internacional à luz dos valores morais, fundamentados na legalidade;
c) Promover o espírito de corpo e o ajustamento dos militares aos superiores, aos pares e aos subordinados; e
d) Criar oportunidades para o aprimoramento de aspectos da liderança e consolidação dos valores militares internalizados.

A liderança militar precisa ser estudada, também, em livros e filmes de história militar, bem como explorada com base nas experiências de instrutores, monitores e chefes militares e, principalmente, colocada em prática, de forma crítica, no ano de instrução e nas operações.

6.2.3.1 Ao longo do Ano de Instrução, serão ampliadas as ferramentas e as oportunidades que, gradativamente, propiciem ao Comandante, em todos os níveis, no exercício de sua ação de comando, desenvolver atributos e internalizar valores ligados à liderança.

6.2.3.2 As ferramentas empregadas para sistematizar as ações destinadas a fortalecer a liderança e os valores militares incluem instruções doutrinárias e/ou motivacionais, estudos de caso, autoavaliações, avaliações diagnósticas, exercícios táticos, avaliações formais, análises pós-ação e feedback individualizado. As avaliações diagnósticas são opcionais e podem ser realizadas a critério do diretor da instrução.

6.2.4 INSTRUÇÃO MOTIVACIONAL

6.2.4.1 É aquela que visa ressaltar a importância e a prática consciente da liderança e dos valores militares, assim como orientar o padrão de conduta que deverá guiar as ações dos integrantes da OM.

6.2.4.2 Deverá ser ministrada, pessoalmente, pelo Cmt OM, antes do início do ano de instrução, para todos os Of, ST e Sgt, aproveitando a oportunidade para apresentar todo o processo de fortalecimento da ética profissional militar e da liderança.

6.2.5 INSTRUÇÃO DOUTRINÁRIA

6.2.5.1 É a atividade conduzida pelo Cmt SU para seus tenentes e por um ST ou Sgt, selecionado pelo Cmt SU e assessorado pelo Adj Cmdo, para os Sgt e ST dessa SU. É uma instrução preliminar para potencializar a consecução dos os objetivos estabelecidos para o fortalecimento da liderança, dos valores, dos deveres e da ética militares.

6.2.6 ESTUDO DE CASO

6.2.6.1 Terá por base uma obra, preferencialmente baseada em fatos reais, podendo ser um filme, um livro ou um artigo. Deverá ser conduzido pelo diretor da instrução como parte da Instrução Preliminar de um MDA.

6.2.6.2 Durante o período da Instrução Individual, o Cmt SU poderá selecionar uma obra para que o Cmt Fração conduza o estudo de caso. O Cmt SU selecionará trechos e um roteiro para a discussão, a qual deve ser conduzida de maneira informal. A discussão dirigida é uma boa técnica de ensino a ser empregada.

6.2.7 AUTOAVALIAÇÃO

6.2.7.1 É uma ótima oportunidade de engajamento do militar em seu processo de fortalecimento da liderança e da ética. Poderá ser feita em vários momentos e não precisa ser entregue ao avaliador, servindo apenas de suporte ao autoaperfeiçoamento.

6.2.7.2 Sugere-se a realização de uma primeira avaliação ao final dos estudos de caso de cada escalão e uma segunda ao término do ciclo da sistematização das ações voltadas para o fortalecimento da liderança e dos valores militares.

6.2.8 EXERCÍCIOS DE CAMPANHA

6.2.8.1 As OM deverão aproveitar os Exercícios de Campanha previstos para serem realizados durante o ano de instrução, de acordo com os Programas-Padrão de Adestramento, visando à operacionalização da sistematização das ações voltadas para o fortalecimento da liderança e dos valores militares.

6.2.8.2 Os Problemas Militares Simulados (PMS) deverão estimular a prática da liderança pelos Cmt em diversos níveis.

6.2.9 AVALIAÇÃO FORMAL

6.2.9.1 Avaliação Formal da liderança militar visa verificar a prática da liderança e os valores militares. Deverá ser realizado durante a fase ou subfase voltada para o adestramento de determinado escalão, ou seja, para o Sgt, ao final da qualificação; para o Ten, no exercício de campanha do PAB Frç; para o Cmt SU, no exercício de campanha do PAB SU; e para o Cmt U, no PAB U.

6.2.9.2 Os Cmt Pel e SU envolvidos nos Exercício Táticos com Tiro Real (ETTR) também deverão ser avaliados nessa oportunidade. Sugere-se que os Sgt, Ten, Cap e Cmt OM sejam avaliados, formalmente, no mínimo, uma vez. Após cada avaliação, deverá ser dado um *feedback* individualizado ao avaliado.

6.2.10 *FEEDBACK* INDIVIDUALIZADO

6.2.10.1 O feedback individualizado é uma conversa entre o Cmt avaliador e o subordinado avaliado, que deve abordar pontos fortes e as oportunidades de melhoria,

visando aprimorar os aspectos de liderança nos militares, contribuindo significativamente para a preparação e o sucesso das operações.

6.2.10.2 O avaliador deverá orientar o avaliado a consultar sua autoavaliação e analisar seus próprios pontos fortes e oportunidades de melhoria.

6.2.10.3 Os objetivos do feedback são:

a) Identificar os pontos fortes e as oportunidades de melhoria, ajudando os avaliados a entender quais são suas competências técnicas e sociais da liderança que precisam ser melhoradas; e
b) Permitir aos avaliados uma autoavaliação e reflexão crítica sobre seu desempenho no exercício, identificando como pode melhorar a liderança e a ação de comando

6.2.11 ANÁLISE PÓS-AÇÃO (APA)

6.2.11.1 Durante a realização da APA, conduzida pela autoridade avaliadora, serão abordados aspectos gerais relacionados à liderança e aos valores militares, os quais serão ratificados ou retificados, sem a identificação dos avaliados.

6.2.11.2 Deve ser conduzida por intermédio de um diálogo franco e produtivo entre os participantes da ação e não tem o objetivo de julgar sucessos ou fracassos individuais e, sim, aspectos relacionados ao exercício de campanha, ao fortalecimento da capacidade de liderança militar e o aprimoramento do culto aos valores, deveres e preceitos da ética profissional.

6.2.11.3 É um instrumento do qual se beneficiam todos os integrantes da fração, SU e U, cujo objetivo principal é evitar a repetição dos erros e não o levantamento de responsabilidades pela sua ocorrência.

6.2.11.4 O processo é completamente interativo e o militar avaliado, com a participação dos observadores, é que deve identificar e corrigir suas ações.

6.2.11.5 Assim, da interação entre o comando aplicador e os executantes deve surgir a solução mais adequada para o fortalecimento da liderança militar.

6.2.11.6 Os objetivos da APA no escopo do fortalecimento da liderança são os seguintes:

a) Verificar “o que aconteceu”, concentrar-se no “porquê aconteceu” e no “como corrigir”;
b) Permitir que os próprios elementos avaliados participem ativamente do processo; e
c) Apontar, aos avaliados, procedimentos e técnicas operacionais que deverão ser retificados, evitando a repetição dos erros, para o fortalecimento da liderança.

6.2.11.7 As lições aprendidas e/ou melhores práticas identificadas nas APA deverão ser remetidas ao COTER, por meio da SADLA, a fim de aprimorar a Liderança Militar na F Ter.

CAPÍTULO VII

ESTÁGIOS

7.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

7.1.1 O estágio é uma atividade didático-pedagógica, complementar a determinadas modalidades de cursos, de pequena duração, destinado a desenvolver a qualificação cultural ou profissional, que habilita seus concludentes para a ocupação de cargos e para o desempenho de funções das OM do EB.

7.1.2 O COTER é o órgão gestor para os estágios necessários à instrução militar, ao preparo e ao emprego da Força Terrestre.

7.1.3 Nos estágios regulados pelo COTER, poderão ser empregados os meios do ensino à distância (EAD), como forma de otimizar recursos e aumentar a difusão do conhecimento.

7.1.4 Os estágios devem ter uma carga horária mínima de 40 (quarenta) horas.

7.2 ESTÁGIOS SETORIAIS

7.2.1 Estágio setorial é a modalidade de estágio criado e regulamentado pelo ODOp/ODS/OADI.

7.2.2 Para o COTER, o principal objetivo dos estágios é capacitar instrutores para replicar a aprendizagem a outros militares, por meio de estágios de área. Este procedimento permitirá aumentar o compartilhamento e a transmissão do conhecimento no âmbito da Força Terrestre.

7.2.3 Por meio de portaria, o ODOp, ODS e OADI podem criar, regulamentar, extinguir, suspender ou reativar os estágios setoriais.

7.2.4 O ODOp, ODS e OADI devem atuar para que cada um dos estágios setoriais seja conduzido em Organizações Militares de referência da Força Terrestre, de modo a garantir que o assunto a ser transmitido esteja amparado no que há de mais atual sob os aspectos doutrinário e metodológico.

7.2.5 O PIM regulará os estágios setoriais a serem desenvolvidos durante o AI, definindo o local de realização, a distribuição de vagas e a responsabilidade de custeio. Para isso, os ODS e OADI deverão coordenar o planejamento dos estágios setoriais com o COTER, em A-1.

7.2.6 Os C Mil A deverão selecionar os militares com as adequadas aptidões profissionais e pessoais para a participação nos estágios setoriais, com a finalidade de que sejam os coordenadores/instrutores/monitores dos estágios de área correlatos.

7.3 ESTÁGIOS DE ÁREA

7.3.1 Estágio de Área é a modalidade de estágio criado e regulamentado pelos C Mil A.

7.3.2 Por meio de portaria, os C Mil A deverão criar, regulamentar, extinguir, suspender, reativar e estabelecer condições de funcionamento dos estágios de área.

7.3.3 Possuem o objetivo de atender as necessidades da instrução militar e promover a difusão de técnicas, com vistas à complementação de especializações ou à ampliação de conhecimentos, destrezas e habilidades.

7.3.4 Podem, ainda, ter como objetivo fornecer orientação para atividades específicas ou a difusão das técnicas de um MEM recém-incorporado às OM.

7.3.5 Os estágios de área necessários à instrução militar, ao preparo e ao emprego da Força Terrestre, mediante coordenação, poderão ter suas despesas atendidas pelo COTER. Para isso, é necessário que o estágio possua portaria de criação e Programa-Padrão em vigor.

7.3.6 Caso não haja Programa-Padrão em vigor, o C Mil A poderá providenciar um programa de instrução experimental, que contenha as matérias, os objetivos e a carga-horária prevista.

7.3.7 Os estágios de área deverão ser realizados na sede do C Mil A, em OM subordinada ou em outro órgão ou Comando Militar, mediante coordenação entre os interessados e o ODOp.

7.3.8 Deverão ser empregados como instrutores e monitores os oficiais e os sargentos disponíveis nas áreas dos C Mil A, que sejam especialistas nos assuntos tratados nos estágios e/ou aqueles que tenham participado dos estágios setoriais sobre o tema.

7.3.9 PODERÃO SER DIVIDIDOS EM NÍVEIS, CONFORME QUADRO ABAIXO:

ESTÁGIOS DE ÁREA		
NÍVEL	**INSTRUTORES**	**INSTRUENDOS**
1º Nível	Especialistas ou pessoal concludente do Estágio Setorial	Pessoal selecionado pelo Cmdo DE/Bda
2º Nível	Especialistas ou pessoal concludente do Estágio 1º Nível	Pessoal selecionado pelas OM valor U e SU
3º Nível	Especialistas ou pessoal concludente do Estágio 2º Nível	Efetivo Profissional das OM

7.4 ESTÁGIOS RELACIONADOS AO SERVIÇO MILITAR TEMPORÁRIO

7.4.1 Durante o AI, as Regiões Militares (RM) poderão determinar a realização de estágios relacionados ao serviço militar temporário.

7.4.2 A duração e a quantidade de vagas de cada um deles é definido por intermédio das Instruções Complementares de Convocação (ICC), elaboradas pelas Regiões Militares.

7.4.3 As matérias, os objetivos e as cargas-horárias são definidas pelos Programas-Padrão específicos de cada estágio.

7.4.4 OS ESTÁGIOS REALIZADOS POR MILITARES TEMPORÁRIOS SÃO OS SEGUINTES:

a) Estágio de Adaptação Técnico-Profissional (EATP);
b) Estágio de Instrução e Preparação para Oficiais Temporários (EIPOT);
c) Estágio de Instrução Complementar (EIC);
d) Estágio de Adaptação e Serviço (EAS);
e) Estágio de Instrução e Serviço (EIS);
f) Estágio de Instrução Complementar de Engenheiro Militar (EICEM);
g) Estágio de Serviço Técnico (EST);
h) Estágio Básico de Sargento Temporário (EBST); e
i) Estágio Básico de Cabo Temporário (EBCT).

CAPÍTULO VIII

SIMULAÇÃO DE COMBATE

8.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

8.1.1 O Sistema de Simulação da Força Terrestre (SSFTer) compreende o conjunto de recursos humanos e infraestrutura, aplicativos (*softwares*) e equipamentos de simulação empregados na instrução militar, adestramento, avaliações e certificações de tropas, na tomada de decisão em planejamentos e operações militares, gerenciados pelo COTER no contexto do SISOMT.

8.1.2 O COTER emprega SSFTer como ferramenta de apoio ao SIMEB e ao SISPRON em sua atividade finalística de obtenção de capacidades para o cumprimento das missões estabelecidas para o Exército Brasileiro.

8.1.3 Da mesma forma, aplica o SSFTer em apoio às atividades de validação de conceitos doutrinários e procedimentos, objetos de Experimentações Doutrinárias ou em estudo.

8.1.4 Na estrutura organizacional do Sistema de Simulação do Exército Brasileiro (SSEB), o COTER é órgão de Planejamento, Execução, Gestão e Controle.

8.1.5 O SSFTer, juntamente com a Divisão de Simulação de Combate, apoia o COTER no cumprimento de suas atribuições junto ao SSEB, realizando as seguintes atividades no âmbito da Força Terrestre:

a) planejamento, coordenação, padronização e supervisão do emprego da simulação; e
b) processamento das demandas, prospecção de meios de simulação e gestão do ciclo de vida dos simuladores e sistemas de simulação.

8.1.6 A SIMULAÇÃO MILITAR PODE SER CONDUZIDA EM TRÊS MODALIDADES:

a) Simulação Construtiva;
b) Simulação Virtual; e
c) Simulação Viva.

8.1.7 SIMULAÇÃO CONSTRUTIVA

8.1.7.1 A simulação construtiva envolve tropas e elementos simulados, operando sistemas simulados, controlados por agentes reais, normalmente em uma situação de comandos constituídos.

8.1.7.2 É também conhecida pela designação de “Jogos de Guerra”. A ênfase desta modalidade é a interação entre agentes, divididos em forças oponentes, que se enfrentam sob o controle de uma direção de exercício (DIREx).

8.1.7.3 O emprego principal é no adestramento de comandantes e EM, no processo de tomada de decisão e nas ações para o funcionamento de Postos de Comando e Sistemas de Comando e Controle.

8.1.8 SIMULAÇÃO VIRTUAL

8.1.8.1 A Simulação Virtual caracteriza-se como a modalidade na qual são envolvidos agentes reais, caracterizados por operadores humanos, atuando em sistemas simulados, ou gerados em computador e com efeitos simulados.

8.1.8.2 Substitui sistemas de armas, veículos, aeronaves e outros equipamentos e possibilita submeter tropas e/ou indivíduos em treinamento, em um ambiente virtual, a condições de elevado grau de realismo, considerando-se os efeitos dos armamentos/equipamentos, sem o comprometimento da integridade física do pessoal e do material, ou o consumo de suprimentos.

8.1.9 SIMULAÇÃO VIVA

8.1.9.1 A Simulação Viva caracteriza-se como a modalidade na qual agentes reais, caracterizados por operadores humanos, operando sistemas reais (armas, viaturas ou equipamentos), no ambiente real (terreno), com efeitos dos simulados.

8.1.9.2 Emprega emissores e receptores *laser*, bem como outros recursos tecnológicos para a obtenção dos efeitos dos engajamentos conduzidos pelos agentes.

8.2 A SIMULAÇÃO DE COMBATE EM APOIO AO PREPARO DA FORÇA TERRESTRE

8.2.1 O COTER realiza a orientação técnica e metodológica para o emprego da Simulação de Combate com a finalidade de empregar as soluções técnicas adequadas e a forma de utilização mais aderente à reprodução das condições reais do combate.

8.2.2 Além disso, busca verificar os aspectos relativos aos benefícios da simulação, tais como: redução de riscos, economia de recursos, eficácia no adestramento, imitação do combate, otimização do tempo, emprego judicioso dos recursos humanos, correção imediata, preservação do ambiente e disponibilidade dos meios.

8.2.3 A Simulação de Combate atua como ferramenta de apoio ao atingimento dos padrões visualizados para o adestramento dos diversos escalões da Força Terrestre e, em particular, da Certificação das FORPRON.

8.2.4 Os Centros de Adestramento têm condição de apoiar os C Mil naquilo que concerne à utilização dos simuladores e à metodologia a ser empregada.

8.2.5 O PIM coordenará as atividades que envolvem o emprego de simuladores durante o AI.

8.3 METODOLOGIA DE EMPREGO DA SIMULAÇÃO DE COMBATE

8.3.1 A metodologia de emprego da simulação de combate tem por finalidade orientar os esforços nas fases de preparação e execução dos exercícios. Orienta o Comando Aplicador (C Apl) a desenvolver um exercício encadeado nas diversas modalidades de simulação, proporcionando o aperfeiçoamento da tropa de maneira continuada em cada fase do exercício, progressivamente, desde a simulação construtiva até a simulação viva.

8.3.2 A progressividade do exercício exige que todas as modalidades de simulação estejam na mesma manobra do Tema Tático. O adestramento do EM dos G Cmdo na simulação construtiva prossegue para o adestramento na simulação virtual, até culminar com o exercício de campanha com apoio de simulação viva, permitindo o planejamento em paralelo de todos os escalões.

8.3.3 O Tema Tático deve prever o combate em contexto em que se apresentam forças regulares e irregulares, com infraestruturas estratégicas, em ambiente urbano e rural, com a presença de não combatentes, fluxos de refugiados e deslocados internos. Este contexto permite a aplicação de todas as capacidades da Força Adestrada (F Adst), além de proporcionar a flexibilidade para a elaboração de Problemas Militares Simulados (PMS).

8.3.4 Na Fase de Preparação da Simulação Construtiva, é fundamental que o C Apl elabore a manobra no escalão mínimo Divisão de Exército com a confecção de todos os planos previstos na Doutrina Militar Terrestre (DMT). Esta medida vai viabilizar a integração das Funções de Combate e possibilitar a inserção das Forças Especializadas de Emprego Estratégico (FEEE) a fim de que as tropas presentes no exercício possuam subsídios adequados para seu planejamento no seu nível de atuação.

8.3.5 A Força Oponente (FOROP) deve ter seu planejamento executado pelo C Apl da mesma forma que será realizado para a F Adst. O detalhamento minucioso da manobra do inimigo permitirá o realismo necessário à Simulação Construtiva. Sendo assim, as ordens e os planos da FOROP devem ser compatíveis com o escalão da FTC empregada.

8.3.6 A FOROP deverá possuir todas as capacidades que o inimigo poderia empregar em combate, proporcionando um oponente realista e indutor do aperfeiçoamento do adestramento da tropa.

8.3.7 Sugere-se que a FOROP, sempre que possível, seja mobiliada por tropas integrantes do mesmo G Cmdo, porém de uma Brigada que não seja das FORPRON. Esta sugestão tem por objetivo permitir que as GU FORPRON tenham todos os apoios orgânicos dedicados para o planejamento e execução das missões em proveito exclusivamente da Força Adestrada. Esta medida, quando possível, favorece a segregação de funções dentro do exercício e permite o adestramento de outra Bda em alto nível.

8.3.8 A elaboração PMS é a linha mestra da fase de planejamento dos exercícios com apoio de simulação. Os PMS devem estar alinhados com os Objetivos de Adestramento elencados para a Certificação. Um PMS pode gerar dois ou mais eventos simultâneos

ou subsequentes, contribuindo para a elaboração da matriz de eventos de um exercício de certificação com apoio de simulação de combate.

PMS é o problema que surge da alteração de uma situação em que se fazem presentes forças antagônicas, sendo, pelo menos, uma militar. Sua solução, para um dos contendores, visará ao restabelecimento da situação anterior ou à criação de outra situação que lhe seja favorável.

8.3.9 O PMS altera a situação geral ou particular do exercício, exigindo que a Força Adestrada considerada elabore soluções por meio da integração de capacidades disponíveis, com vistas a reestabelecer a situação anterior ou conduzir a uma nova situação que seja favorável ao prosseguimento das operações. Dessa forma, observa-se como adequada a seguinte sequência para obtenção da matriz de eventos do exercício de simulação:

CAPÍTULO IX

SEGURANÇA NA INSTRUÇÃO MILITAR

"No planejamento das atividades militares, deve-se adotar como prioridades:

1º Lugar - Segurança;

2º Lugar - Segurança; e

3º Lugar - Segurança."

9.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

9.1.1 É de extrema importância que todos os militares, direta ou indiretamente envolvidos na Instrução Militar, tomem conhecimento das normas que tratam sobre Segurança nessa atividade.

9.1.2 O SIMEB normatiza os procedimentos, responsabilidades e atribuições que propiciam o desenvolvimento e a execução de ações relacionadas à prevenção de acidentes nas IM.

9.1.3 As medidas de segurança apresentadas neste documento, no PIM, nos Cadernos de Instrução, nos Manuais Técnicos de cada equipamento e em outras publicações não devem ser consideradas como medidas restritivas à execução da IM, mas sim como um meio de realizar todas as atividades previstas, no mais alto nível de segurança possível.

9.1.4 Tais medidas são de caráter genérico e não dispensam recomendações constantes das publicações específicas.

9.1.5 A IM caracteriza-se pela seriedade. Nesta condição, é inaceitável qualquer tipo de amadorismo, brincadeira, trote ou qualquer outra atitude que ofenda, denigra e humilhe a integridade física e mental do militar subordinado ou sob a responsabilidade do instrutor.

9.1.6 Todo militar que tenha obrigação funcional de manipular ou manusear materiais perigosos e executar técnicas de risco, tudo ligado ao cargo que ocupa, deve comportar-se como perito responsável em seu nível e em seu universo de ação.

9.1.7 Todas as atividades de instrução exigem cuidados especiais, particularmente aquelas em que o nível de risco é maior.

9.1.8 Assim, no desenvolvimento da IM, qualquer aspecto relacionado com a segurança do pessoal, do material e das instalações deverá ser previamente avaliado para que se possa estabelecer, oportunamente, as medidas preventivas, incluindo a suspensão da atividade, mesmo que já tenha sido iniciada.

9.2 ATRIBUIÇÕES DO COTER

9.2.1 Cabe ao COTER o acompanhamento quantitativo e qualitativo dos Acidentes nas Atividades Militares ocorridos no EB, por meio de relatórios mensais, conforme a legislação em vigor.

9.2.2 A não notificação de acidentes no relatório mensal gera um erro estatístico e deixa de espelhar os acidentes ocorridos ao longo do ano de instrução, criando dados insuficientes para subsidiar decisões sobre medidas de prevenção de acidentes a serem implementadas no mais curto prazo.

9.2.3 Coordenar a execução da Identificação de Fatores Contribuintes de Acidentes (IFCA) nas Atividades Militares, na ocorrência de acidentes que resultem em óbito, múltiplas vítimas, perda significativa de material e/ou grave impacto para a imagem da Força Terrestre.

9.2.4 Emitir Alertas de Segurança de maneira oportuna a todos os militares do EB.

9.3 ATRIBUIÇÕES DOS COMANDOS MILITARES DE ÁREA

9.3.1 Designar o Oficial Prevenção de Acidentes do C Mil A em Boletim Interno.

9.3.2 Estabelecer um sistema de controle dos dados de acidentes em sua área de responsabilidade, de modo a permitir uma análise crítica e proativa, com adoção de medidas preventivas necessárias para evitar acidentes.

9.3.3 Elaborar um Programa de Prevenção de Acidentes (PPA) na Instrução, para execução durante o AI.

- Esse programa deverá ser atualizado anualmente, conforme detalhado no PIM.

9.3.4 Certificar os PPA dos G Cmdo, GU e OM subordinadas.

9.3.5 Apresentar ao COTER sugestões de medidas preventivas a serem incluídas no Cadernos de Instrução e Manuais Técnicos sobre o tema.

9.3.6 Na ocorrência de acidentes que resultem em óbito, múltiplas vítimas, perda significativa de material e/ou grave impacto para a imagem da Força Terrestre, realizar a IFCA nas atividades militares, conforme a legislação em vigor.

9.3.7 Reforça-se a necessidade de tempestividade na execução das ações a serem realizadas por ocasião da instauração do IFCA, a fim de que as conclusões do Registro de Fatores Contribuintes (RFC) sejam emitidos por meio de Alertas de Segurança de maneira oportuna a todos os militares da Força.

9.3.8 Realizar o controle quantitativo e qualitativo dos Acidentes nas Atividades Militares ocorridos em sua área de responsabilidade, por meio de relatórios mensais, conforme a legislação em vigor.

- O PIM estabelecerá prazos e modelos para esta atividade.

9.3.9 Difundir as experiências colhidas dos acidentes de instrução comunicados às OM subordinadas, bem como os “Alertas de Segurança” difundidos pelo COTER.

9.3.10 Orientar que todas as OM subordinadas tenham o conhecimento deste Capítulo, e que seus respectivos Cmt estabeleçam instruções de Prevenção de Acidentes nas Atividades Militares, antes do início do AI, com a publicação em BI dos militares da OM que participaram e tomaram ciência.

9.3.11 Realizar Inspeções de Segurança, conforme planejamento existentes no PPA.

9.4 ATRIBUIÇÕES DO COMANDANTE DE GRANDE COMANDO, GRANDE UNIDADE E OM (U e SU)

9.4.1 Designar o Oficial e o Sargento de Prevenção de Acidentes da OM e, por indicação dos respectivos Cmt SU, o Oficial e o Sargento de Prevenção de Acidentes de toda as SU, em Boletim Interno.

9.4.2 Determinar que sejam ministradas palestras sobre prevenção de acidentes na IM e em outras atividades de risco para todo efetivo pronto da OM, antes do início do AI.

9.4.3 Aprovar e divulgar o PPA, elaborado pelo Oficial de Prevenção de Acidentes, baseado no PPA dos escalões superiores.

9.4.4 Realizar o controle quantitativo e qualitativo dos Acidentes nas Atividades Militares ocorridos na OM, por meio de relatórios mensais, conforme a legislação em vigor. O PIM estabelecerá prazos e modelos para esta atividade.

9.4.5 Difundir as experiências colhidas dos acidentes de instrução comunicados à OM, bem como os “Alertas de Segurança” difundidos pelo COTER.

9.4.6 Realizar campanhas e ações que incrementem a mentalidade de segurança no seu público interno.

9.4.7 Os G Cmdo e as GU deverão realizar as Inspeções de Segurança e as Vistorias de Segurança, conforme planejamento existentes nos respectivos PPA.

9.4.8 As U e as SU desincorporadas deverão realizar as Vistorias de Segurança, conforme planejamento existentes nos respectivos PPA.

9.5 ATRIBUIÇÕES DO OFICIAL DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

9.5.1 Elaborar e manter atualizado o PPA, com o objetivo de estabelecer ações e procedimentos de prevenção de acidentes, adequados às características da OM.

9.5.2 O PPA deve ser aprovado pelo Comandante e divulgado na OM, com a publicação em BI dos militares que tomaram ciência.

9.5.3 Merecem especial atenção as ações nos campos da motivação, educação e supervisão, que possam eliminar ou reduzir a probabilidade de ocorrência de acidentes.

9.5.4 Assessorar o Comandante, Chefe ou Diretor acerca das ações de prevenção de acidentes a serem implementadas na sua OM.

9.5.5 Realizar rigoroso acompanhamento quantitativo e qualitativo dos Acidentes nas Atividades Militares ocorridos na OM, por meio de relatórios mensais, conforme a legislação em vigor.

9.5.6 Fiscalizar o cumprimento das normas de prevenção de acidentes por todos os escalões, bem como das ações previstas no PPA.

9.5.7 Realizar o Gerenciamento de Risco das atividades militares em sua OM.

9.5.8 Montar um banco de dados dos acidentes ocorridos na OM, consolidando-o com o histórico dos anos anteriores.

9.5.9 Coordenar as Inspeções de Segurança e as Vistorias de Segurança previstas no PPA.

9.6 ATRIBUIÇÕES DOS INSTRUTORES

9.6.1 Planejar, preparar, executar e controlar a instrução militar para o qual foi escalado, com vista ao “desempenho” e à “imitação do combate”, seguindo a normatização de prevenção de acidentes nas atividades militares.

9.6.2 Confeccionar o Plano de Segurança e o Gerenciamento de Risco da Instrução, conforme orientações existentes no PPA do seu escalão.

9.6.3 Realizar o *briefing* de segurança antes da execução da instrução.

9.6.4 Fiscalizar continuamente o cumprimento do Plano de Segurança, bem como das normatizações de segurança existentes.

9.6.5 Verificar o estado de higidez dos instruendos antes, durante e ao término da instrução.

9.6.6 Identificar nas Lições Aprendidas e no Banco de Dados de sua OM, ocorrências (acidentes e incidentes) em instruções anteriores, de modo a evitar a repetição de óbices, com danos ao pessoal e ao material.

9.6.7 Registrar nos documentos de controle da instrução militar as lições apreendidas e as oportunidades de melhoria da instrução militar realizada.

9.7 ATRIBUIÇÕES DE TODOS OS MILITARES

9.7.1 Todo militar que tenha obrigação funcional de manipular ou manusear materiais perigosos, executar técnicas de risco, deverá comportar-se como um perito responsável em seu nível e em seu universo de ação.

9.7.2 Todo militar deverá cumprir sistematicamente as normatizações atinentes à prevenção de acidentes, bem como as diretrizes, as recomendações e as orientações oriundas do escalão superior.

CAPÍTULO X

PLANEJAMENTO DA INSTRUÇÃO MILITAR

10.1 METODOLOGIA DA INSTRUÇÃO MILITAR

10.1.1 A IM deve ser direcionada para a excelência no desempenho individual e coletivo em combate, assegurando resultados positivos na execução das tarefas inerentes às missões estabelecidas na base doutrinária de cada OM.

10.1.2 Esse desempenho será alcançado por meio de uma IM orientada para objetivos claramente definidos, em consonância com as possibilidades de emprego da Força Terrestre.

10.1.3 OBJETIVOS GERAIS DA INSTRUÇÃO

10.1.3.1 São objetivos que devem ser atingidos ao final de cada fase da instrução, CTTEP, curso, estágio ou outra atividade de instrução.

10.1.3.2 Os objetivos gerais das fases de instrução e da CTTEP constam nos capítulos III, IV e V deste documento. Os objetivos dos cursos, estágios e outras atividades, constam dos Programas-Padrão específicos.

10.1.4 OBJETIVOS PARCIAIS

10.1.4.1 São objetivos definidos por áreas do processo ensino-aprendizagem (cognitiva, psicomotora) e pela natureza didática dos assuntos. A consecução do conjunto de objetivos parciais caracteriza a concretização dos objetivos gerais.

10.1.4.2 Os objetivos parciais não são objetivos de matéria, mas relacionam-se com conjuntos de assuntos que se integram em uma de mesma natureza didática. A matéria é a ordenação de assuntos afins, independentemente de sua natureza didática.

10.1.5 A IM SERÁ ORIENTADA PELOS SEGUINTES FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS:

10.1.5.1 A **instrução voltada para o desempenho**, garantindo que o instruendo seja treinado na execução de tarefas inerentes às funções do cargo ao qual se destina.

10.1.5.2 Esse treinamento ocorrerá sob as condições específicas do cargo e de suas atribuições, conforme estabelecido nas respectivas Bases Doutrinárias, até que o instruendo demonstre o nível de habilidade exigido pelos padrões mínimos estabelecidos.

10.1.5.3 A importância da instrução está na obtenção do desempenho do instruendo, e não, propriamente, no esforço do instrutor em ministrá-la.

10.1.5.4 A primazia do **caráter prático da instrução**, direcionando-a para o aprimoramento do desempenho individual e coletivo.

10.1.5.5 O **desenvolvimento da mentalidade coletiva militar** nos diversos agrupamentos, fortalecendo a coesão e o espírito de corpo.

10.1.5.6 A **otimização do tempo disponível**, garantindo rapidez e flexibilidade na condução da instrução.

10.1.5.7 A **máxima preservação das frações orgânicas** da OM, proporcionando condições adequadas para o fortalecimento dos suportes coletivos.

10.1.6 CARÁTER PRÁTICO DA INSTRUÇÃO

10.1.6.1 Na instrução orientada para o desempenho, as palestras só são utilizadas quando indispensáveis. A maior parte do tempo deverá ser dedicada ao que se pode chamar de prática controlada de uma tarefa. As palestras devem ser curtas e sempre seguidas de aplicação prática. Tal procedimento é a garantia de que os instruendos serão capazes de realizar as tarefas exigidas em suas missões.

10.1.6.2 A instrução deve ser desenvolvida em ambiente simulado, semelhante àquele em que será exigido o exercício das funções de cada cargo militar. Os OBJETIVOS DE INSTRUÇÃO INDIVIDUAL contêm as indicações básicas para identificação do ambiente adequado.

10.1.6.3 As condições de execução dos objetivos intermediários deverão descrever de maneira objetiva, o ambiente dentro do qual a instrução deverá desenvolver-se (características locais ou de terreno, oportunidade, situação, duração, presença de ações adversas, grau de complexidade das ações etc).

10.1.6.4 O instruendo deve manipular e operar os equipamentos reais sempre que possível. Os simuladores, os simulacros e os outros meios auxiliares são recursos eficientes e econômicos para iniciá-lo e desenvolver suas habilidades e destrezas. Seu desempenho, porém, só poderá ser objetivamente avaliado em condições materialmente caracterizadas.

10.1.6.5 As habilidades só serão assimiladas e consolidadas pela prática repetitiva de tarefas específicas, isto é, pelo treinamento. O desempenho será evidenciado não apenas pelo saber fazer, mas pelos reflexos adquiridos e pelo desembaraço em fazer as coisas. A alma da profissionalização é a perícia.

10.1.6.6 Cada sessão de instrução não deve constituir-se numa atividade estanque, limitada a um assunto determinado e apenas voltada para seus objetivos específicos, mas sim uma oportunidade para aplicação de conhecimentos, habilidades e destrezas desenvolvidas em sessões anteriores, promovendo a integração e a consolidação da aprendizagem.

10.1.7 DESENVOLVIMENTO DA MENTALIDADE COLETIVA MILITAR

10.1.7.1 O desenvolvimento da mentalidade coletiva militar situa-se num contexto da área afetiva e exige um tratamento muito especial.

10.1.7.2 Nesse sentido, o planejamento e a execução da instrução individual deverão proporcionar a oportunidade e assegurar as condições para a obtenção de resultados importantes neste campo.

MENTALIDADE COLETIVA
É o conjunto de procedimentos de determinado agrupamento de militares, considerados em seus postos e graduações que, em face da atividade profissional comum que exercem e da imposição de sua correta execução, se traduz por formas adequadas de pensar, de julgar e de agir.

10.1.7.3 Na atividade de instrução, deverão ser desenvolvidos, de modo particular, os seguintes aspectos que conformam a mentalidade coletiva militar:

a) Mentalidade de comunicações - a partir da consciência da necessidade de manter as ligações a todo custo e proporcionar consciência situacional aos comandantes;
b) Mentalidade de manutenção - criando rotinas e demais reflexos em todos os níveis, necessários para a permanente disponibilidade de qualquer tipo de material; e
c) Espírito de Arma, Quadro ou Serviço - proporciona o desenvolvimento máximo das características que devam possuir no combate moderno.

10.1.7.4 São exemplos de boas práticas, os valores e as tradições que refletem o Espírito de Arma, Quadro ou Serviço:

a) Nas unidades de Arma Base, a consciência de cumprimento da missão, independente das circunstâncias.
b) Nas unidades mecanizadas e blindadas, a consciência de que o veículo que as equipam constituem o instrumento essencial para o cumprimento das missões para as quais estão constituídas.
c) Nas unidades paraquedistas, aeromóveis e de Operações Especiais, o espírito de corpo que capacite o combatente à ação individual eficiente quando submetido às grandes pressões existentes no campo de batalha, entre o lançamento ou o desembarque e a reorganização.
d) Nas unidades de selva, montanha, pantanal e caatinga, o espírito de corpo que conduza o combatente a enfrentar os problemas de operações altamente descentralizadas sob as condições hostis do ambiente.
e) Nas unidades de apoio ao combate, a convicção de que o êxito na batalha depende da responsável meticulosidade, precisão e oportunidade do apoio prestado e a necessidade de transmitir ao elemento apoiado um elevado grau de confiança no apoio que lhe é proporcionado.
f) Nas unidades logísticas, o espírito de prestação de serviços, refletindo o orgulho em servir com resiliência e elevada qualidade técnica, mesmo diante das dificuldades e dos esforços exigidos.

10.1.8 OTIMIZAÇÃO DO TEMPO DISPONÍVEL

10.1.8.1 No ensino convencional, a extensão do assunto a ser ministrado é determinada em relação ao que o docente pode apresentar em um período previamente estabelecido.

10.1.8.2 Inversamente, na instrução orientada para o desempenho, o tempo necessário é determinado em relação à extensão do assunto e do número e à complexidade dos objetivos intermediários estabelecidos para que seja atingido o OII que se tenha em vista.

10.1.8.3 Conclusivamente, o que importa é o desempenho e não o maior ou o menor número de horas consumido ou destinado à atividade de instrução. No processo ensino-aprendizagem, o tempo não é fator de avaliação de seu rendimento. É importante que se eliminem os pontos onde há sobreposição de esforços, com consequente perda de tempo.

10.1.8.4 Os programas-padrão apresentam uma estimativa de carga horária por matéria, cabendo à direção de instrução da OM distribuí-la pelos diversos assuntos.

10.1.8.5 As previsões de cargas horárias poderão ser modificadas tendo em vista os recursos disponíveis na OM, as características e a capacidade de aprendizagem do instruendo, bem como outros fatores que, porventura, possam interferir no desenvolvimento da instrução.

10.1.8.6 Na previsão do tempo necessário para a concretização dos OII, deve-se conservar a flexibilidade que permita:

a) Atingir os objetivos com rapidez, mas sem prejuízo do desempenho desejado. Os instruendos que rapidamente atingirem um determinado objetivo de instrução podem ser empregados como monitores (o que é uma forma de instrução sob “monitoria”) ou continuar seu próprio aperfeiçoamento em outras áreas;
b) Reprogramar ou complementar a instrução para garantir a consecução dos objetivos não atingidos nos prazos inicialmente estimados, mesmo antes das semanas previstas para eventuais recuperações de instruções; e
c) A importância da instrução está no desempenho do instruendo e não, propriamente, no número de horas destinado ou consumido na execução.

10.1.9 MÁXIMA PRESERVAÇÃO DAS FRAÇÕES ORGÂNICAS DA OM

10.1.9.1 Um agrupamento de instrução corresponde ao conjunto de instruendos que estão sendo formados para o exercício dos mesmos cargos militares, cargos correlatos ou afins. Os instruendos de cada agrupamento de instrução são submetidos às mesmas atividades e perseguem os mesmos OII no universo das mesmas matérias e assuntos.

10.1.9.2 Cada agrupamento de instrução pode ser organizado em uma ou diversas “escolas”, ou “turmas”, de acordo com o seu efetivo e conveniência da execução da instrução.

10.1.9.3 As Subunidades, o Curso de Formação de Cabos (CFC) e os Estágios constituem Escolas de Instrução. Cada Escola de Instrução executa a instrução relativa a um ou mais agrupamentos de Instrução.

10.1.9.4 As Turmas de Instrução são constituídas por um número adequado de instruendos de um mesmo agrupamento ou escola de instrução, reunidos para a atividade ensino-aprendizagem. Recomenda-se que o efetivo não ultrapasse o valor de um pelotão.

10.1.9.5 Determinados agrupamentos de instrução poderão ter as atividades centralizadas em uma determinada subunidade. Outros serão descentralizados, sendo a instrução conduzida no âmbito das subunidades e frações.

10.1.9.6 Durante a organização dos agrupamentos, escolas e turmas de instrução deve buscar a máxima preservação das frações orgânicas, sem prejudicar a instrução. A OM deve criar um ambiente favorável para que as frações permaneçam unidas e fortalecidas. Isso contribui para a coesão, o espírito de corpo e o suporte entre os integrantes.

10.1.9.7 Por ocasião da incorporação de um contingente, o comando da OM deverá ter a preocupação de mobiliar provisoriamente os cargos vagos de acordo com as habilitações e as aptidões dos recrutas identificadas pelo sistema de recrutamento e seleção.

10.1.9.8 Esta providência preliminar atenderá a duas finalidades fundamentais:

a) imediata reconstituição das frações e subunidades orgânicas através da ordenação do pessoal incorporado; e
b) composição dos grupamentos de instrução para a execução da IIQ.

10.1.9.9 A IIB se desenvolverá em um só agrupamento de instrução, isto é, todos os soldados perseguem os mesmos OII das mesmas matérias e assuntos, embora a instrução se desenrole no âmbito das subunidades e frações.

10.1.9.10 Na IIQ, tanto quanto possível, as matérias necessárias à formação de cabos e soldados para ocuparem cargos afins são reunidas de modo a permitir que a instrução possa ser programada para cada agrupamento de instruendos que, posteriormente, serão designados para o exercício de funções correlatas.

10.1.9.11 Estas são as matérias relativas à instrução peculiar de um agrupamento de instrução específico.

EXEMPLO DE ORGANIZAÇÃO DOS AGRUPAMENTOS DE INSTRUÇÃO DE UM BATALHÃO DE INFANTARIA DURANTE A FASE DE INSTRUÇÃO INDIVIDUAL DE QUALIFICAÇÃO			
AGRUPAMENTO	**ESCOLA**	**TURMA**	**OBSERVAÇÕES**
Fuzileiro	1ª Cia Fuz	1º Pel Fuz 2º Pel Fuz 3º Pel Fuz	Instrução a cargo da 1ª Cia Fuz
	2ª Cia Fuz	1º Pel Fuz 2º Pel Fuz 3º Pel Fuz	Instrução a cargo da 2ª Cia Fuz

AGRUPAMENTO	ESCOLA	TURMA	OBSERVAÇÕES
Gu Mtr L	Todas Gu Mtr L das Cia Fuz		Instrução a cargo da 1ª Cia Fuz
Gu Mrt L	Todas Gu Mrt L das Cia Fuz		Instrução a cargo da 2ª Cia Fuz
Gu Mrt Me	Seç Mrt Me/Pel Ap + Pel Mrt Me		Instrução a cargo da Cia C Ap
Gu CSR AC	Seç AC/Pel Ap + Pel AC		Instrução a cargo da Cia C Ap
Comunicações	Sd Com Cia Fuz + Pel Com		Instrução a cargo da Cia C Ap

10.1.9.12 A instrução comum abrange matérias que serão ministradas indistintamente a todos os agrupamentos de instrução.

10.1.9.13 Em cada OM, serão organizados tantos agrupamentos de instrução quantos necessários para atender os seus encargos de formação de cabos e soldados para ocuparem os cargos previstos na organização e, eventualmente, para os de outras OM, conforme determinado pelo escalão superior.

10.2 PROGRAMA-PADRÃO DE INSTRUÇÃO MILITAR

10.2.1 Os Programa-padrão **(**PP) estabelecem diretrizes, conteúdos, métodos e critérios para a execução da IM, assegurando sua condução uniforme em todas as OM.

10.2.2 Organizam a instrução de forma progressiva, permitindo a evolução contínua do conhecimento e das habilidades do instruendo.

10.2.3 Além disso, definem parâmetros de desempenho e critérios de avaliação para garantir o cumprimento dos padrões mínimos exigidos.

10.2.4 OS PP PODEM SER DOS SEGUINTES TIPOS:

a) Programa-Padrão de Instrução Individual Básica;
b) Programa-Padrão de Instrução Individual de Qualificação;
c) Programa-Padrão de Capacitação Técnica e Tática do Efetivo Profissional;
d) Programa-Padrão de Estágio;
e) Programa-Padrão de Formação; e
f) Programa-Padrão de Adestramento.

10.2.5 ETAPAS DE ELABORAÇÃO DE UM PP DE INSTRUÇÃO INDIVIDUAL, CTTEP, ESTÁGIOS E FORMAÇÃO

10.2.5.1 Exame e descrição meticulosa de cada cargo militar

- Serão realizados questionários e entrevistas com o pessoal militar especialista nos diversos assuntos a fim de proporcionar a obtenção de uma descrição real para cada cargo militar, expressando todas as atividades e as responsabilidades do militar para desempenhar as funções de seu cargo em quaisquer situações, considerando os respectivos QC/QCP.

10.2.5.2 Determinação do universo de conhecimentos correspondente a cada cargo

10.2.5.2.1 Os conhecimentos indispensáveis a cada cargo devem ser arrolados em função de sua descrição, o que assegura objetividade, evita lacunas e elimina os conhecimentos desnecessários ou dispensáveis.

10.2.5.2.2 Para isso, deve-se levar em conta as capacidades esperadas do integrante de cada cargo.

10.2.5.3 Reunião dos conhecimentos

- Através de um estudo analítico, devem ser determinados os núcleos de integração dos conhecimentos necessários, desdobrando-se em assuntos que, por sua vez, são ordenados em matérias.

10.2.5.4 Estabelecimento das ações finalísticas

- As ações finalísticas são aquelas que, realizadas corretamente pelo militar, caracterizam o desempenho individual adequado nas atividades e responsabilidades do cargo que deverá ocupar.

10.2.5.5 Definição dos OBJETIVOS DE INSTRUÇÃO INDIVIDUAL (OII)

10.2.5.5.1 Os OBJETIVOS DE INSTRUÇÃO INDIVIDUAL (OII) representam os critérios que orientam o processo de ensino-aprendizagem, sintetizando a essência metodológica da instrução.

10.2.5.5.2 Podem estar relacionados a conhecimentos, habilidades ou atitudes.

10.2.6 OS OBJETIVOS DE INSTRUÇÃO INDIVIDUAL

10.2.6.1 Os OII relacionados aos conhecimentos (área cognitiva) e habilidades (área psicomotora) correspondem aos comportamentos que o instruendo deve exibir como resultado do processo ensino-aprendizagem a que foi submetido.

10.2.6.2 Cada OII deverá estar diretamente relacionado a um ou mais objetivos parciais da fase de instrução.

10.2.6.3 Os OII referentes a estas áreas são definidos para cada assunto (ou conjunto limitado de assuntos afins), expressando um comportamento terminal identificado por três elementos:

a) Tarefa;
b) Condições de execução; e
c) Padrão mínimo.

10.2.6.3.1 A **tarefa** sintetiza a aplicação prática de conhecimentos e habilidades que colocam o instruendo próximo do que seria exigido em combate ou em situações de vida

militar. É a indicação precisa do que o instruendo deve ser capaz de fazer ao término da instrução.

E7. OBSERVAÇÃO E ORIENTAÇÃO

OBJETIVOS DE INSTRUÇÃO INDIVIDUAL (OII)

	TAREFA	CONDIÇÃO	PADRÃO MÍNIMO
E7-001 (AC) (OP)	Confeccionar uma tulipa e road-book para executar uma pista de planilhamento por hodômetro.	Deverão ser apresentados aos estagiários a forma correta de preparar a tulipa, sua leitura e interpretação. A confecção do road-book e sua atrelagem na motocicleta, bem como o processo de avaliação de distâncias pelo hodômetro da motocicleta.	O estagiário deverá: - estar em condições de realizar uma pista de orientação com motocicleta em terreno variado utilizando como referência a tulipa no road-book e o hodômetro da motocicleta.
E7-002 (AC) (OP)	Realizar uma pista de orientação com motocicletas em terreno variado utilizando Carta-terreno/GPS.	Deverão ser apresentados aos estagiários a forma correta de preparar o porta-cartas e sua ancoragem na motocicleta. Bem como os processos de leitura dos pontos de referência na carta como meio principal de orientação.	O estagiário deverá: - estar em condições de realizar uma pista de orientação com motocicleta em terreno variado utilizando carta-terreno e GPS.

- Como o OII deverá caracterizar um comportamento finalístico, a tarefa que nele se insere será a resposta às perguntas:

"Afinal, nesta determinada área de aprendizagem, o que o instruendo necessita saber fazer?"
"Quais as tarefas essenciais que realmente necessitará cumprir?"

10.2.6.3.2 As **condições de execução** indicam as circunstâncias em que a tarefa deve ser executada para que esta se aproxime do realismo, que ocorre em combate ou em uma situação da vida militar.

- É por excelência um elemento de orientação. Os condutores da instrução, os instrutores e os monitores deverão interpretá-los e aplicá-los com objetividade e realismo.

10.2.6.3.3 O **padrão mínimo** sintetiza o que terá de ser exigido do instruendo para que fiquem caracterizados os conhecimentos, as habilidades e as destrezas mínimas necessárias para o combatente. Como elemento de orientação, é a indicação do quão bem o instruendo deverá executar as tarefas. Como elemento de verificação, é o critério de avaliação do desempenho individual.

10.2.6.4 Cada OII poderá ser subdividido em objetivos intermediários.

10.2.6.4.1 Eles definem ações singulares, elementares e simples, constituindo, em termos de aprendizagem, passos para que o instruendo seja capaz de alcançar os padrões mínimos estabelecidos nos OII.

ORIENTAÇÃO PARA INTERPRETAÇÃO	
SUGESTÕES PARA OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS	**ASSUNTOS**
1. Realizar um acompanhamento diurno enquadrado em uma situação tática (VOLTA AO MUNDO). 2. Realizar a ocupação de uma base de combate. 3. Recebimento de uma ordem fragmentária e planejamento de uma patrulha de ressuprimento. d. Executar uma patrulha de ressuprimento.	1. OPERAÇÕES (ORDENS) a. Emissão de Ordem de Operações.
1. Realizar a ocupação de um P.O e camuflagem da motocicleta para monitoramento de RIPI. 2. Realizar o planejamento e reconhecimento de Eixos na área de operações. 3. Realizar a confecção de uma tulipa durante um planilhamento de eixo.	2. OPERAÇÕES (MONITORAMENTO DE RIPI, RECONHECIMETO DE EIXO E PLANILHAMENTO) a. Monitoramento de RIPI b. Executar um reconhecimento de eixo. c. Executar um planilhamento.

10.2.6.4.2 Um ou alguns poucos objetivos intermediários constituirão os objetivos de uma sessão de instrução, orientando, desse modo, a programação de um determinado assunto.

10.2.6.4.3 Embora as sessões de instrução estejam relacionadas com um ou mais objetivos intermediários, é importante que, em todas elas, fique bem evidente o OII com o qual a sessão de instrução se relaciona.

10.2.6.4.4 O Cmt SU e o instrutor da matéria são parte fundamental na determinação de objetivos intermediários para melhor orientar a instrução.

10.2.6.4.5 Os objetivos intermediários são, frequentemente, necessários para dar resposta sobre “o que” e “como” ensinar em cada sessão de instrução.

10.2.6.4.6 O processo de definição dos Objetivos Intermediários, orientados para o OII, resulta de estudo e interpretação da matéria, do assunto e do próprio OII:

a) análise da matéria propriamente dita e de outras matérias que permitam integração;
b) análise do assunto a que se refere o OII;
c) análise do OII;
d) subsídios fornecidos pelos Objetivos Intermediários sugeridos no PP;
e) experiência profissional dos instrutores e do responsável pelo Grupamento de Instrução; e
f) bibliografia disponível.

10.2.6.5 Os OII relacionados às atitudes (área afetiva) correspondem aos atributos a serem exibidos pelos instruendos independente de assuntos ou matérias ministradas.

ATRIBUTOS DA ÁREA AFETIVA

	OBJETIVOS DE INSTRUÇÃO INDIVIDUAL (OII)		
	NOME E DEFINIÇÃO DO ATRIBUTO	CONDIÇÃO	PADRÃO EVIDÊNCIA
E-004 (FC)	**INICIATIVA:** Capacidade para agir, de forma adequada e oportuna, sem depender de ordem ou decisão superior.	Na fase de Operações: Buscar soluções oportunas, partindo de si, para sanar os problemas militares simulados (PMS) e eventuais situações de contingência com a motocicleta, material ou outros integrantes da equipe.	O militar evidencia o atributo nas condições especificadas.
E-005 (FC)	**CORAGEM:** Capacidade para agir de forma firme e destemida diante de situações difíceis e perigosas.	Nas técnicas de pilotagem: Abordar e ultrapassar os obstáculos com firmeza e lucidez sem perder ou diminuir sua capacidade técnica de pilotagem.	O militar evidencia o atributo nas condições especificadas.

10.2.6.6 Os OII referentes à área afetiva são definidos para cada atributo, expressando a manifestação de valores julgados importantes para o Exército Brasileiro, identificada por três elementos:

a) Atributo;
b) Conjunto de condições de observação; e
c) Padrão de evidência do atributo.

10.2.7 ETAPAS DE ELABORAÇÃO DE UM PP DE ADESTRAMENTO

10.2.7.1 Exame da base doutrinária da OM Op

- Será realizado exame minucioso da base doutrinária da OM a qual se refere o PP, observando a estrutura organizacional e as missões de combate previstas.

10.2.7.2 Determinação das missões de combate que caracterizam a finalidade da OM

- Através de um estudo doutrinário, devem ser determinadas as missões de combate, levando-se em conta as capacidades esperadas da OM.

10.2.7.3 Determinação das tarefas específicas e tarefas críticas da OM, das SU, das frações e dos cargos com tarefa de comando

10.2.7.3.1 Através de um estudo doutrinário, devem ser determinadas as missões de combate da OM, das SU e frações, bem como as respectivas tarefas específicas e tarefas críticas.

10.2.7.3.2 No adestramento da OM, dentre as tarefas específicas, algumas destas tarefas são consideradas TAREFAS CRÍTICAS, pois:

a) encerram decisões do comandante ou dos integrantes da OM; e(ou)
b) caracterizam momentos críticos do combate ou procedimentos que influem de modo marcante no cumprimento da missão e(ou) de seu prosseguimento.

- Por este motivo, elas são destacadas das demais.

10.2.7.3.3 As “Tarefas Críticas” relacionadas em cada OA podem constituir o próprio critério de avaliação.

- Entretanto, convém que seja dado um tratamento mais detalhado ao mesmo, o que tornará a avaliação mais objetiva junto à experiência profissional dos avaliadores.

10.2.7.4 Definição dos Objetivos de Adestramento (OA)

10.2.7.4.1 Representam o desempenho coletivo que está relacionado a uma missão de combate para o agrupamento operacional considerado.

10.2.7.4.2 Deverão apresentar os critérios que orientam o processo de adestramento da fração, SU ou U adestrada.

10.2.7.5 Definição do Programa de Adestramento e dos Exercícios de Campanha Específicos e Integrados

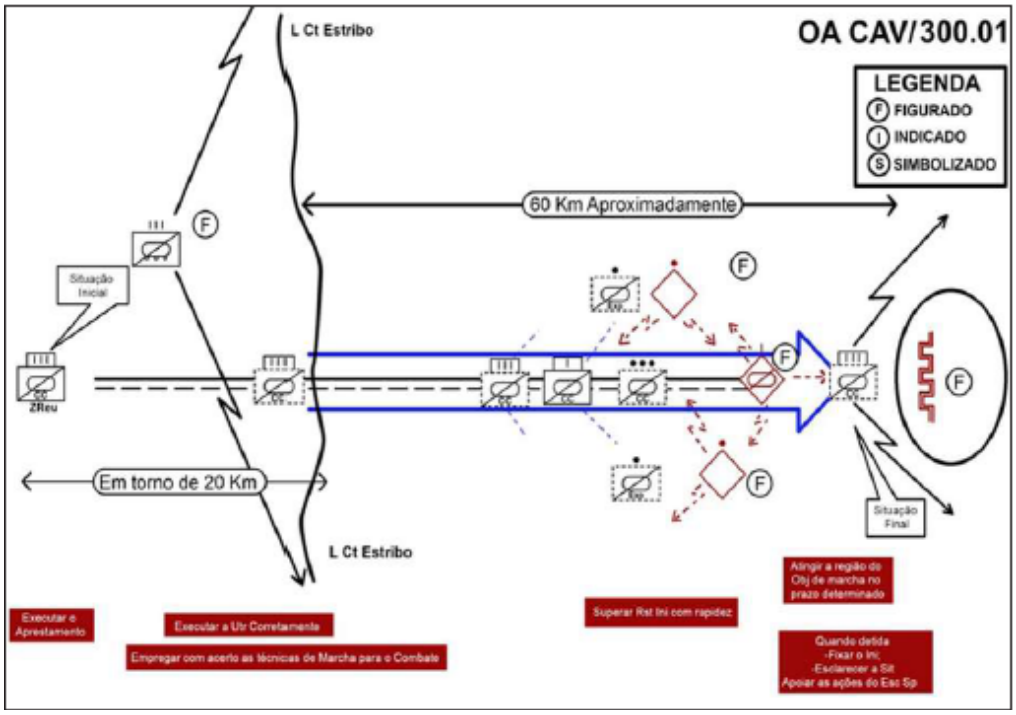
- Com a definição do Programa de Adestramento e dos Exercícios de Campanha Específicos e Integrados, poderão ser criados os respectivos quadros que comporão o PP, antecipando a apresentação dos OA.

2.1.2 PROGRAMA DE ADESTRAMENTO DO REGIMENTO DE CARROS DE COMBATE			
OBJETIVOS DE ADESTRAMENTO		MISSÃO DE COMBATE	FINALIDADES
GERADORES EXC CMP ESPECÍFICOS	GERADORES EXC CMP INTEGRADOS		
CAV/300.01		- Marchar para o Combate como vanguarda de uma Bda Bld (Inf ou Cav).	- Promover o desempenho coletivo satisfatório para atuar como Vg em uma M Cmb; e - Rlz Atq de oportunidade em Cmb de encontro.
CAV/300.02		- Rlz um Rec F.	- Promover o desempenho coletivo satisfatório na Rlz Rec F antecedendo um Atq Coor; - Empregar uma FT Esqd CC em uma incursão/ varredura para Rec Ini; e - Empregar uma FT Cia Fuz Bld em um ataque limitado.
CAV/300.03		- Atacar uma Posição Sumariamente Organizada (PSO).	- Promover o desempenho coletivo satisfatório para executar o Atq Coor PSO; e - Desenvolver aptidão para executar ou participar de operações de Abertura de Brecha, Aproveitamento do Êxito, Perseguição e C Atq de destruição em uma Def Mv.
	CAV/300.04	- Aproveitar o Êxito de um Atq Coor e, em sequência, realizar a Perseguição do Ini.	- Promover o desempenho coletivo satisfatório para executar o Apvt Exi e Prsg; e - Desenvolver aptidão para executar ou participar Op Ofs, particularmente: M Cmb, Atq Coor, Atq Oport, ultrapassagem e perseguição.

10.2.7.6 Definição do Esboço da Manobra

10.2.7.6.1 Cada OA possuirá um esboço correspondente.

10.2.7.6.2 O estudo do OA é grandemente facilitado se a leitura de suas folhas for acompanhada por meio desse esboço correspondente.



10.2.7.7 Definição da Instrução Complementar

10.2.7.7.1 A Instrução Complementar será programada para ser executada durante a Fase de Adestramento Básico, sem interferir na realização dos módulos didáticos de adestramento.

10.2.7.7.2 Terá, minimamente, os seguintes campos/matérias:

a) Instrução Geral;
b) Marchas e Estacionamentos;
c) Ordem Unida;
d) Treinamento Físico Militar; e
e) Atributos da Área Afetiva.

10.2.7.7.3 Cada um dos campos poderá ser adaptado para as características da OM, respeitadas as publicações que regem cada assunto, por exemplo:

- Uma OM de montanha poderá lançar as Marchas em Terreno Montanhoso.
- Uma OM de Ações de Comandos poderá incluir a matéria “Técnicas Especiais”.

10.2.7.7.4 As marchas previstas para a fase poderão ser realizadas como ação preliminar dos Exc Cmp, observadas as suas condições de execução.

10.2.7.7.5 Especial atenção deve ser dada ao treinamento físico em campanha conforme prescrito no EB20-MC-10.350 - TREINAMENTO FÍSICO MILITAR e nos demais Produtos Doutrinários Específicos.

10.2.8 OBJETIVOS DE ADESTRAMENTO

10.2.8.1 Os OA expressam um comportamento coletivo terminal, identificado por três elementos:

a) Missão de combate;
b) Condições de execução; e
c) Padrão mínimo.

10.2.8.2 A **missão de combate** caracteriza a tarefa do agrupamento. As missões de combate consideradas fundamentais para o escalão e a natureza do agrupamento a ser adestrado constituem a base a partir da qual deverão ser definidos os OA.

10.2.8.3 As **condições de execução** indicam as circunstâncias em que a missão de combate deverá ser executada. Descrevem os principais aspectos a serem considerados na preparação do exercício correspondente. Abordam os seguintes tópicos:

a) quadro tático;
b) desenvolvimento do exercício;
c) características da zona de ação; e
d) problemas militares simulados.

10.2.8.4 O “quadro tático” deverá descrever o cenário em que o OA deverá ser desenvolvido, as condições gerais de execução da missão considerada, a situação do

inimigo e como ele deverá ser caracterizado dentro da zona de ação da tropa a ser adestrada. Finalmente, abordará a situação das forças amigas no quadro geral do exercício.

REGIMENTO DE CARROS DE COMBATE	OA: CAV/300.01

MISSÃO DE COMBATE:

REALIZAR UMA MARCHA PARA O COMBATE

CONDIÇÃO DE EXECUÇÃO

TAREFAS

1. QUADRO TÁTICO

a. Missão do RCC

- A missão do RCC situa-se no quadro de uma Bda Bld que realiza uma manobra de cerco para a DE.

b. Forças inimigas

1) No quadro Geral do Exc, o Ini encontrar-se-á detido e desgastado, procurando manter as posições atingidas enquanto aguarda a chegada de novos meios.

2) O Ini será caracterizado na Z Aç do RCC:

- Inicialmente por Elm de Rec;
- Posteriormente por um Esqd C Mec;
- Ao final do Exc, por um Bl Mtz ocupando uma Pos Def sumariamente organizada.

c. Forças Amigas

1) A Bda Bld enquadrante será lançada por um flanco não defendido, aproveitando o espaço vazio, para conquistar um objetivo em profundidade que impeça o Ret das forças inimigas, bem como o acesso de novas forças em reforço;

2) A situação deverá caracterizar-se por uma manobra de cerco que proporcione à DE condições de destruir o Ini em Ctt;

3) O RCC, já constituído em FT, deverá ultrapassar Elm de um RC Mec Amg (L Ct ESTRIBO) que se encontrará na região de flanco, em missão, de vigilância em larga frente; e

4) Ao RCC será atribuída a missão de, como vanguarda da Bda Bld, realizar uma M Cmb até atingir o Obj da Bda ou ser detida por forças inimigas superiores.

2. DESENVOLVIMENTO DO EXERCÍCIO

a. A Op terá início com o RCC em Z Reu, já constituído em FT, para receber O Op da Bda.

b. A Op terminará com o RCC desdobrado face a uma Pos Def Ini valor Bti.

c. Sequência das ações:

1) Recebimento da O Op;

2) Execução de medidas preparatórias e providências logísticas;

3) Execução de reconhecimentos e das ligações necessárias;

4) Ultrapassagem Elm C Mec em missão de Vig;

5) Execução da marcha para o combate descoberta;

REGIMENTO DE CARROS DE COMBATE	OA: CAV/300.01

Ctt;

2) FIGURAR:

- Elm Rec, valor Pel, atuando inicialmente na Z Aç FT RCC;
- Elm do Esqd C Mec Ini, mais em profundidade, executando ações de Rtrd na progressão do RCC; e
- Elm de um Bti Ini na R objetivo.

3) REPRESENTAR o Cmdo/Bda enquadrante;

c. Poderá ser incluído, neste OA, o Adestramento dos Elm Bda C Mec a seguir:

1) GAC, por meio dos trabalhos do O Lig e dos Observadores Avançados, mobiliando o CCAF/RCC ou da unidade de Ap F, no quadro geral do exercício;

2) De um Pel E Cmb, realizando trabalhos técnicos de Eng em proveito da FT RCC;

3) Da Cia Com ou de Elm da mesma, no quadro geral do Exc;

4) Do Pel PE, em suas Atv peculiares, em especial no que tange a Ct trânsito e Ev de PG; e

5) Do B Log, no quadro geral do exercício, ou de Elm do mesmo, provendo Ap Log à FT RCC.

d. Deverá ser dada especial atenção ao emprego do combinado Fuz/CC; e

e. Deverá ser prevista a execução de parte da M Cmb, durante a noite, no percurso previsto.

PADRÃO MÍNIMO

SÍNTESE DO DESEMPENHO COLETIVO

A FT RCC deverá executar, adequadamente, as ações que caracterizam o cumprimento da missão:

- Executar o aprestamento;
- Preparar uma Matriz de Sincronização;
- Realizar o ensaio da Matriz de Sincronização com as presenças dos Elementos de Apoio à Manobra;
- Executar a ultrapassagem da L Ct ESTRIBO em sua Z Aç;
- Realizar a progressão nas diversas formações (coluna de marcha, coluna tática e de marcha de aproximação), com propriedade, visando;
- Ao avanço rápido e ininterrupto, possível;
- À Seg adequada em todas as Dire e ao esclarecimento da situação em tempo útil; e
- À Mnt da maioria do poder de combate da Força Principal (Grosso) ECD rápido emprego, quando necessário.
- Superar as resistências Ini com rapidez, empregando o poder de combate adequado, visando a manter a continuidade do movimento;
- Se for detido:
- Fixar o Ini;

REGIMENTO DE CARROS DE COMBATE	OA: CAV/300.01

- Esclarecer, corretamente, a situação; e
- Apoiar as ações do Esc Sp.
- Transmitir os informes obtidos ao Esc Sp, com oportunidade; e
- Atingir a região do objetivo imposto, no prazo determinado.

TAREFAS ESPECÍFICAS

1. CMT FT RCC

a. Antes da execução da marcha

- Emitir a Diretriz de Planejamento;
- Estudar o Itn de marcha, atentando para os Obt e trechos de passagem obrigatória;
- Ligar-se com o Elm a ser ultrapassado, coordenando as ações;
- Determinar a supervisionar a execução das medidas preparatórias e providências Log;
- Realizar os planejamentos necessários, atentando, em especial, para:
- Grau de controle a adotar, face terreno e à iminência do Ctt com o Ini;
- Formações de marcha;
  - Medidas de Coordenação e controle e da segurança;
  - Ap Log; e
  - Ap de fogo.
- Decidir, com propriedade, em particular sobre (TAREFA CRÍTICA Nr 01):
- Organização da RCC para o Cmb;
- Dispositivo inicial a adotar; e
- Medidas de segurança.
- Transmitir a Ordem de Movimento, com oportunidade.

b. Durante a marcha

- Empregar a formação adequada (TAREFA CRÍTICA Nr 02);
- Coordenar e controlar a execução da Ultr da L Ct ESTRIBO;
- Manter o Esc Sp informado;
- Supervionar a execução das Aç inerentes às Mdd de Coor e Ct;
- Atentar para a Seg Aprx durante a progressão e quando dos altos ou paradas da coluna;
- Conduzir e impulsionar a progressão, visando a manter a continuidade do movimento; e
- Decidir, com propriedade, face às situações de conduta do combate (TAREFA CRÍTICA Nr 03).

c. Na região do objetivo de marcha

- Coor e Ct as ações, face ao Ctt, com os Elm do Bti Ini, em particular, desdobrando seus meios corretamente, determinando o esclarecimento da Sit, mantendo o Ctt e informando o Esc Sp, com oportunidade; e
- Decidir, com oportunidade, face às Sit apresentadas.

REGIMENTO DE CARROS DE COMBATE	OA: CAV/300.01

- Durante seu emprego específico.
- Informar o Cmt FT RCC, com oportunidade; e
- Decidir, com propriedade, face às Situ apresentadas.

6. FT SU BLD

a. Antes da execução da marcha

- Executar o aprestamento; e
- Estabelecer as redes-rádio para a Op, cumprindo as prescrições determinadas.

b. Durante a marcha

- Progredir no Dispo e nas formações determinados, empregando as técnicas de movimento, com correção (TAREFA CRÍTICA Nr 01);
- Empregar, corretamente, os meios de C2 disponíveis;
- Cumprir, com acerto, as ações inerentes às Mdd de Coor e Ct;
- Emp, com oportunidade e correção, as Mdd contra atuação Ae do Ini;
- Manter o Esc Sp informado, transmitindo, com oportunidade, os informes obtidos;
- Evacuar os mortos, feridos e PG, com correção (quando FIGURADOS);
- Cumprir, com correção, os princípios de emprego do combinado Fuz-CC; e
- Executar, corretamente, as técnicas de M Cmb, em especial (TAREFA CRÍTICA Nr 02):
  - Na execução de Rec;
  - No emprego da proteção (Vg, Fg e Rg);
- Durante o Ctt com o Ini, seja atuando no Esc Cmb, seja participando das ações do GROSSO; e
  - Na procura da manutenção da continuidade do movimento.

7. CMT ESQD C AP E SUAS FRAÇÕES

- Ver os OA CAV CAV/310.00 a CAV/317.00.

INSTRUÇÃO PRELIMINAR

1. PREPARAÇÃO DO Cmt RCC E DO ESTADO MAIOR

a. Revisão doutrinária

1) Recapitular:

- EB70-MC-10.222 A Cavalaria nas Operações, 1ª Ed, 2018 - Prf referentes a M Cmb;
- EB70-MC-10.310 Brigada Blindada, 1ª Ed, 2019 - Prf referentes a M Cmb; e
- EB70-MC-10.211 Processo de Planejamento e Condução de Operações Terrestres - PPCOT, 2ª Ed, 2019.

2) Estudar

10.2.8.5 O tópico "**Desenvolvimento do Exercício**" descreverá como a operação deverá ter início e como terminará. São citadas, em ordem cronológica, as ações mais importantes a serem executadas pelo escalão considerado, tendo em vista a consecução do OA.

10.2.8.6 O tópico "**Características da Zona de Ação**" apresentará as condições ideais de terreno para a realização do OA. O terreno selecionado deverá possuir características que proporcionem adequada imitação do combate.

10.2.8.7 O Tópico "**Incidentes e Situações**" orienta para a caracterização das ações da Força Oponente (FOROP), da Direção do Exercício (DIREx) e para eventos fortuitos que exigirão a ação decisória dos comandantes (todos).

- Esse tópico servirá como base inicial para a elaboração dos "Problemas Militares Simulados - PMS.

10.2.8.8 Os tópicos "**Periodicidade**", "**Integração do Adestramento**" e "**Diversos**" apresentarão as últimas orientações para a montagem do(s) Exercício(s) de Campanha.

10.2.8.9 O **padrão mínimo** definido por cada OA constituirá a base para a avaliação do adestramento. É definido por dois indicadores:

a) Desempenho coletivo do agrupamento, demonstrado pela execução correta das ações que caracterizam o cumprimento da missão de combate; e
b) Tarefas críticas, relacionadas com a missão de combate, que devem ser executadas, satisfatoriamente, pelos principais elementos do escalão considerado e seus agrupamentos subordinados.

10.3 PLANEJAMENTO DO ANO DE INSTRUÇÃO

10.3.1 A Direção de Instrução é responsável por planejar e fiscalizar todas as atividades do Ano de Instrução, em seu nível de comando.

A direção de instrução é exercida pelo Cmt, Chefe ou Diretor de OM, assessorado por seu Estado-Maior — com ênfase para a Seção de Operações — e auxiliado pelos Cmt SU.

10.3.2 A presença física da Direção de Instrução nas atividades em curso constitui a forma mais prática e eficaz de acompanhamento, orientação e controle da instrução.

10.3.3 As condições de segurança, a pertinência, o atendimento dos objetivos e o tempo de execução deverão ser alvo de fiscalização do Cmt OM, EM e Cmt SU, principalmente nas atividades de campanha.

10.3.4 Além dessa atividade, deverá ser verificada, detalhadamente, a documentação de instrução das subunidades, cursos e estágios.

10.3.5 A DIREÇÃO DE INSTRUÇÃO DA OM DEVE PREOCUPAR-SE COM:

a) a consecução equilibrada dos OII pelas diversas escolas de instrução de um mesmo agrupamento de instrução;
b) a consecução dos OII nos prazos previstos no Quadro de Desenvolvimento da Instrução; e
c) aplicação dos fundamentos metodológicos da IM.

10.3.6 O comandante de subunidade e diretores de cursos e estágio são os condutores da execução da instrução.

10.3.7 CABE-LHES ACOMPANHAR, ORIENTAR E CONTROLAR PERMANENTEMENTE A ATIVIDADE, PARTICULARMENTE COM:

a) a preparação e a execução das sessões de instrução;
b) a aplicação dos fundamentos metodológicos da instrução militar em todos os seus aspectos;
c) a realização dos objetivos intermediários previstos para as sessões de instrução;
d) a consecução dos OII nos prazos previstos no Quadro de Desenvolvimento da Instrução;
e) o registro da instrução;
f) a atuação na área afetiva; e
g) as condições de segurança na instrução.

10.3.8 O COTER estabelecerá no PIM um cronograma base do AI, contendo as datas de início e término, a numeração das Semanas de Instrução (SI) e os limites dos períodos e fases.

10.3.9 Baseado nessas condicionantes, os C Mil A, G Cmdo e GU deverão estabelecer diretrizes para o planejamento e para a execução do AI, levando em consideração diversos fatores como cultura local, histórico de emprego, estrutura existente, vocação da tropa, clima, dentre outros.

10.3.10 NAS OM VALOR U E SU, CABERÁ À DIREÇÃO DE INSTRUÇÃO ESTABELECER SEUS PROGRAMAS DE INSTRUÇÃO, OS QUAIS DETERMINARÃO, NO MÍNIMO, OS SEGUINTES ASPECTOS:

a) Diretrizes do Escalão Superior;
b) OII/OA a atingir;
c) Calendário e prazos para consecução dos objetivos;
d) Equipe de instrução;
e) Organização dos agrupamentos de instrução;
f) Regime de trabalho (horário de instrução e duração dos tempos de instrução);
g) Quadro de Desenvolvimento da Instrução/Mapa de Adestramento;
h) Segurança na Instrução; e
i) Prescrições diversas.

- Os Programas de Instrução deverão ser elaborados por período de instrução. Também serão elaborados para a CTTEP, ACP e demais atividades que a direção de instrução julgue relevantes.

10.4 PROGRAMA DE INSTRUÇÃO INDIVIDUAL

10.4.1 A programação da Instrução Individual deverá basear-se na seleção dos OII a serem atingidos em uma sequência lógica.

10.4.2 As sessões de instrução devem ser planejadas de forma a privilegiar a presença constante dos instruendos em atividades de campanha.

10.4.3 Na IIB, todos os OII constantes dos PP deverão ser atingidos pelo instruendo. Para isso, deve ser cuidadosamente planejada, montada e executada.

10.4.4 A IIQ é destinada à defesa da pátria e voltada para a formação do combatente mobilizável, ou seja, para a qualificação do soldado.

10.4.5 Para isso, a Direção de Instrução fará uma criteriosa seleção dos OII a serem trabalhados, elegendo aqueles que mais nitidamente conduzem às ações finalísticas que caracterizam o desempenho individual adequado nas atividades e responsabilidades do cargo que instruendo deverá ocupar.

10.4.6 A IIQ deverá estar vinculada à CTTEP, particularmente na condução da instrução peculiar.

- O instruendo obterá seus conhecimentos no âmbito de uma fração elementar, sendo instruído e orientado por seu comandante, por outros graduados e, também, pelos soldados do EP.

10.4.7 As instruções de tiro previstas nos PPB e PPQ deverão ser realizadas de acordo com o que prescrevem as Instruções Reguladoras de Tiro com Armamento do Exército (IRTAEx).

10.4.8 Ao término da IIB e da IIQ, deverá ser realizado um acampamento com, no mínimo, 5 (cinco) jornadas, no qual será verificado por intermédio de pistas de aplicação se os OII das matérias ministradas foram atingidos pelos instruendos.

10.4.9 A Direção de Instrução poderá, quando julgar imprescindível, introduzir modificações nos elementos dos OII selecionados a fim de aprimorá-los e melhor atender às características e peculiaridades da OM.

10.4.10 Eventualmente, também pode-se definir um OII diferente daqueles contidos nos PP, caso seja considerado fundamental para conduzir às ações finalísticas do cargo em questão.

10.4.11 A interpretação dos OII deverá ser realizada no nível Escola de Instrução (Comandante de Subunidade, Diretor de Cursos e Estágios).

10.4.12 A DIREÇÃO DE INSTRUÇÃO PODERÁ INCLUIR NOS PROGRAMAS DE INSTRUÇÃO ORIENTAÇÕES QUANTO À INTERPRETAÇÃO DE DETERMINADOS OII, DEFININDO:

a) os objetivos intermediários que deverão ser alcançados;

b) a técnica de instrução Processo de Instrução mais adequado; e
c) a carga horária necessária para alcançar os objetivos intermediários levantados e os respectivos OII.

10.4.13 QUADRO DE DESENVOLVIMENTO DA INSTRUÇÃO (QDI)

10.4.13.1 O QDI é um documento elaborado pela Direção de Instrução que regula a progressão da IM, consubstanciando a programação geral de uma fase.

10.4.13.2 É um cronograma de consecução dos OII, orientando os Comandantes de Subunidades para o planejamento da instrução no nível Escola de Instrução e elaboração da programação semanal (vide Anexo A).

10.4.13.3 O QDI deverá ser elaborado para cada fase do período de instrução individual e para cada agrupamento de instrução.

10.4.13.4 Na sua elaboração deverão ser levados em conta os seguintes fatores:

a) imposições e condições de execução estabelecidas pelo escalão superior em suas diretrizes;
b) sequência lógica de concretização dos OII;
c) prazos necessários ou impostos para concretização de determinados OII;
d) tempo disponível;
e) características e peculiaridades da OM;
f) coordenação com a programação de outros grupamentos de instrução; e
g) atividades diversas relacionadas, ou não, com a instrução (recuperação da instrução, atividades administrativas, serviços de escala, encargos diversos, formaturas e feriados).

10.4.13.5 Na programação da fase, a Direção de Instrução deverá antecipar todos os fatores que possam interferir na sua execução, de tal modo que o quadro de desenvolvimento da instrução represente um planejamento exequível e flexível para fazer face a eventuais óbices.

10.4.14 DIRETRIZ SEMANAL DE INSTRUÇÃO (DSI)

10.4.14.1 A DSI é um documento elaborado pela Direção de Instrução que regula os detalhes da IM na semana a que se refere. Confirma ou atualiza a programação estabelecida no QDI.

10.4.14.2 Deverá abordar aspectos como:

a) distribuição de meios;
b) designação de locais e áreas de instrução;
c) OII a atingir;
d) condições particulares de execução; e
e) atividades diversas.

10.4.14.3 A DSI poderá ser substituída por documento cobrindo período maior (quinzenal, mensal).

10.4.15 PLANEJAMENTO NO ÂMBITO DAS ESCOLAS DE INSTRUÇÃO

10.4.15.1 Cabe ao Diretor da Escola de Instrução (Cmt SU, Diretor do CFC, Diretor de Estágios e etc.) planejar a IM ministrada para as turmas de instrução sob a sua responsabilidade.

10.4.15.2 Esse planejamento se materializa, precipuamente, na interpretação dos OII estabelecidos nos respectivos PP, de forma a orientar os instrutores e monitores que lhe são subordinados. Esta tarefa poderá ser realizada aproveitando a experiência do instrutor da matéria.

10.4.15.3 A interpretação dos OII observa a sequência de atividades:

a) identificação do OII;
b) estabelecimento de objetivos intermediários;
c) seleção da(s) técnica(s) de instrução mais adequada(s) para atingir cada OII com o máximo de eficiência;
d) determinação da carga horária necessária para atingir cada OII; e
e) elaboração da programação semanal de instrução.

10.4.15.4 Para cada OII selecionado, o Diretor da Escola de Instrução deverá avaliar a necessidade de estabelecer objetivos intermediários para melhor atingir o OII. Os PP apresentam algumas sugestões de objetivos intermediários.

10.4.15.5 Caso algum dos OII indicados nos PP não tenham sido selecionados para execução individualizada (especificidade da OM ou diretriz da direção de instrução), deverão ser considerados como objetivos intermediários.

TEMPO ESTIMADO DIURNO: 16 h	
ORIENTAÇÃO PARA INTERPRETAÇÃO	
SUGESTÕES PARA OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS	**ASSUNTOS**
1. Citar as características dos diferentes tipos de hemorragia/ferimentos; 2. Conhecer os sinais de choque; 3. Indicar o procedimento adequado para cada tipo de ferimento/hemorragia e o material adequado; 4. Conhecer os procedimentos específicos em caso de trauma de crânio e face; 5. Conhecer os procedimentos específicos em caso de lesões abdominais com exposição de vísceras e objetos empalados; e 7. executar com aptidão os procedimentos necessários para cada tipo de ferimento / hemorragia.	10. Ferimentos e Controle de Hemorragias: a. Tipos de Ferimento: contuso; cortante; perfurante; transfixante; perfuro-cortante; e perfuro-contuso. b. Tipos de Hemorragia (Externa – capilar, venosa e arterial – e interna). c. Choque hemorrágico e os seus sinais e sintomas; d. Condutas para o controle do sangramento: - Compressão direta; - Curativo compressivo, - Empacotamento de ferida; e - aplicação de torniquete (improvisado e padronizado). e. Condutas em casos de trauma em crânio, face e abdômen; e f. Procedimento com objetos empalados.

10.4.15.6 Os objetivos intermediários, quando estabelecidos, deverão ser organizados dentro de uma sequência lógica e progressiva, identificando aqueles que são pré-requisitos de outros.

10.4.15.7 Os objetivos intermediários poderão se constituir em objetivos de cada sessão de instrução que deverá ser programada para levar o instruendo ao OII.

10.4.15.8 A última sessão de instrução programada para determinado OII deverá verificar o desempenho do instruendo em termos de realização do padrão mínimo.

10.4.15.9 Alguns OII poderão ser verificados no desenvolvimento da instrução, dispensando a programação de uma sessão especial.

10.4.15.10 As técnicas de instrução são todos os procedimentos que dispõe o instrutor para tratar de um assunto, de modo que os instruendos atinjam os objetivos propostos nas seções de IM.

10.4.15.11 O sucesso da sessão de instrução depende da perícia com que o instruendo executa as tarefas que aprendeu. Para isso, o instrutor deve conhecer bem as técnicas de instrução para poder, de maneira mais eficiente, planejar, preparar e executar a instrução da qual é encarregado.

10.4.15.12 Para a seleção da(s) técnica(s) de instrução a ser empregada na IM, deverão ser levados em consideração os seguintes aspectos:

a) os objetivos previstos para a instrução;
b) as características dos instruendos;
c) o nível de conhecimentos da turma/grupamento de instrução em relação ao assunto a ser ministrado;
d) o tempo disponível;
e) os meios auxiliares existentes;
f) o local previsto para a instrução;
g) as restrições impostas pela direção de instrução, principalmente os aspectos relacionados à segurança e à prevenção de acidentes; e
h) a equipe de instrução disponível.

10.4.15.13 A partir da interpretação dos diferentes OII, o Diretor da Escola de Instrução estimará a carga horária necessária para desenvolver cada OII.

10.4.15.14 É conveniente que cada sessão de instrução seja dimensionada para ser conduzida em um “tempo de instrução” de 45 a 60 minutos.

10.4.15.15 Estipuladas as cargas horárias para a consecução de cada OII, é necessário confrontá-las com a disponibilidade de tempo, fazendo-se os reajustamentos necessários.

10.4.15.16 Finalmente, a Direção da Escola de Instrução deverá elaborar a programação semanal, materializada em um Quadro de Trabalho Semanal (QTS) que regula a execução da instrução de cada Escola de Instrução na semana considerada.

10.4.15.17 O QTS é elaborado pela direção da Escola de Instrução, revisado pelo Oficial de Operações e aprovado pelo Cmt OM (vide Anexo B).

10.4.15.18 A confecção do QTS deve basear-se no QDI, na DSI e na interpretação dos OII. Deverá indicar as atividades de instrução com os respectivos horários e locais previstos, os instrutores responsáveis, a matéria e os objetivos, o uniforme da atividade e a turma de instrução.

10.4.15.19 A critério do Cmt OM, o Quadro de Trabalho pode referir-se a um período diferente, abrangendo uma quinzena, um mês ou mesmo a fase completa de instrução.

10.4.15.20 A Direção de Instrução, Direção de Escola de Instrução e instrutores deverão utilizar de todos os meios para dar ampla difusão do desempenho que se espera do instruendo. Uma boa prática é apresentar, ao início de cada instrução, o padrão mínimo a atingir naquela sessão.

10.4.15.21 A Direção de Instrução deverá aprovar o QTS com antecedência, proporcionando tempo adequado à preparação de instrutores e instruendos.

10.4.16 PLANEJAMENTO DA EQUIPE DE INSTRUÇÃO

10.4.16.1 O encargo de instrutor é desempenhado por oficiais, subtenentes e sargentos.

10.4.16.2 A Direção de Instrução selecionará os militares que desempenharão esse encargo dentro de cada Escola de Instrução. O instrutor tem como missão planejar, preparar, ministrar, controlar e avaliar as sessões de IM sob sua responsabilidade.

10.4.16.3 O Monitor é o militar que auxilia o instrutor nas atividades relativas às sessões de instrução para o qual está designado. Este encargo é desempenhado, normalmente, pelos sargentos.

10.4.16.4 Auxiliar é o cabo ou o soldado que coopera com o instrutor e o monitor nas atividades relativas às sessões de instrução

10.4.16.5 O grupo formado pelo instrutor, monitor(es) e auxiliar(es) é denominado Equipe de Instrução.

10.4.16.6 É altamente desejável que os instrutores e os monitores demonstrem as seguintes atitudes:

a) empenho para adquirir os conhecimentos previstos e desenvolver as habilidades pertinentes às suas seções de instrução;
b) expressar-se oralmente com clareza, objetividade e de forma adequada ao perfil dos instruendos;
c) capacidade de executar as tarefas previstas nos OII com correção e desenvoltura;
d) busca constante pelo conhecimento e domínio dos assuntos a serem ministrados nas seções de instrução, mantendo-se atualizado sobre as peculiaridades de sua área de atuação;
e) resistência física compatível com as seções de instruções sob sua responsabilidade;

f) disposição para propor melhorias nos métodos e processos relativos à instrução militar, visando à solução de problemas e à obtenção dos melhores resultados;
g) aptidão necessária para planejar as seções de instrução das quais é responsável, delegando tarefas à sua Equipe de Instrução, além de providenciar os recursos para o cumprimento dos OII previstos;
h) objetividade na condução da instrução, otimizando o tempo disponível para a sessão de instrução de modo que o instruendo alcance o desempenho esperado na execução das tarefas previstas;
i) postura, atitude, gestos e apresentação pessoal e individual condizentes com função de instrutor; e
j) disposição para auxiliar, espontaneamente, os instruendos no decorrer das atividades de instrução militar.

10.4.16.7 A preparação do instrutor para uma sessão de instrução envolve, no mínimo, as seguintes atividades:

a) identificar a matéria e OII no PP;
b) realizar o reconhecimento do local de instrução;
c) identificar as características da turma de instrução;
d) identificar os meios disponíveis;
e) identificar o tempo disponível;
f) realizar o estudo prévio do assunto nas publicações doutrinárias em vigor;
g) orientado pelo Diretor da Escola de Instrução, selecionar as técnicas de instrução;
h) preparar os meios auxiliares de instrução;
i) preparar o Plano de Sessão;
j) elaborar o Plano de Segurança e a Matriz de Gerenciamento do Risco, conforme PPA da OM, os quais deverão ser apresentados ao OPAI;
k) realizar ensaios, inclusive para instruções teóricas; e
l) orientar a preparação prévia dos instruendos.

10.4.16.8 É importante que o instrutor explique aos instruendos, durante os primeiros momentos da sessão de instrução, o seguinte:

a) o que se espera obter com o aprendizado do instruendo; e
b) qual a correlação entre os assuntos que estão sendo aprendidos e a sua aplicação nos cargos para os quais estão sendo preparados.

10.4.16.9 É indispensável que o instrutor apresente as normas de segurança antes do início de qualquer sessão de IM.

- O cumprimento dessas normas deverá ser fiscalizado pela Equipe de Instrução e pelos instruendos durante toda a sessão de instrução.

10.4.17 AVALIAÇÃO E CONTROLE DA INSTRUÇÃO INDIVIDUAL

10.4.17.1 A avaliação da instrução é feita através da verificação do desempenho individual do instruendo em termos de realização satisfatória dos OII.

10.4.17.2 Ao longo da Instrução Individual, sempre que possível, os OII das matérias ministradas nas instruções devem ser verificados em atividades no terreno (jornadas de

serviço em campanha).

10.4.17.3 Na avaliação dos OII relacionados com conhecimentos e habilidades, o instrutor considerará o desempenho do instruendo na execução das tarefas, dentro das condições estipuladas e tendo em vista a consecução do padrão mínimo requerido.

O êxito da instrução será evidenciado quando todos os instruendos atingirem o padrão mínimo previsto para todos os OII previstos

10.4.17.4 A avaliação dos OII relacionados com a área afetiva (atitudes e atributos) implica na observação contínua do instruendo no decorrer do AI.

10.4.17.5 Durante o período de instrução individual, o desempenho alcançado pelo instruendo em cada OII será registrado, pela Direção da Escola de Instrução, nas fichas abaixo relacionadas, cujos modelos são apresentados em cada PP:

a) Ficha de Controle da Instrução Individual Básica (FCIIB);
b) Ficha de Controle da Instrução Individual de Qualificação (FCIIQ); e
c) Ficha de Avaliação de Atributos (FAA).

10.4.17.6 As Fichas de Controle da Instrução Individual são os documentos básicos de registro da instrução que dispensam qualquer outro instrumento com esta finalidade.

10.4.17.7 A Ficha de Controle da Instrução Individual consolida informações que permitem à Direção de Instrução acompanhar o desenvolvimento da instrução, pois, a qualquer momento, pode-se proceder a um levantamento quantitativo, percentual ou nominal dos instruendos que atingiram, ou não, determinados OII. Também possibilitam o levantamento de dados estatísticos que permitam avaliar e validar os programas de instrução.

10.4.17.8 O registro da avaliação do desempenho do instruendo nas FCIIB e FCIIQ é responsabilidade do instrutor designado para cada matéria e/ou OII.

10.4.17.9 As Fichas de Controle da Instrução Individual devem acompanhar o instruendo quando transferido de fração, subunidade e unidade.

10.4.17.10 O QTS também é uma ferramenta de controle da IM. Para cada sessão de instrução conduzida e que tenha atingido os respectivos objetivos, o instrutor responsável rubricará, simplesmente, o QTS, na casa de “Observações” correspondente.

10.4.17.11 O instrutor responsável registrará no QTS, ou no seu verso, as alterações que, porventura, não permitiram que os objetivos intermediários da sessão de instrução fossem alcançados (faltas, mau tempo, insuficiência de tempo etc).

10.4.17.12 O Diretor de Escola de Instrução deverá lançar no QTS sua decisão ou providências necessárias para recuperação complementar ou reprogramação da instrução que tenha sido assinalada como não tendo atingido seus objetivos.

10.4.17.13 É responsabilidade da Direção de Instrução realizar todos os esforços necessários para que todos os instruendos alcancem os padrões mínimos de

desempenho nos OII.

10.4.17.14 O instruendo que atingir todos os OII constantes da FCIIB alcançará a situação de combatente básico. Ao término da fase, caberá à Direção de Instrução publicar em BI a relação dos militares que a concluíram com aproveitamento, garantindo aos soldados do efetivo variável o direito ao certificado de reservista de 2ª categoria.

10.4.17.15 O instruendo que atingir todos os OII constantes da FCIIQ (previamente selecionados pela Direção de Instrução) alcançará a situação de combatente mobilizável.

10.4.17.16 Será qualificado na QM correspondente ao agrupamento de instrução que frequentou e poderá ser designado aos cargos para os quais foi formado, estando apto a participar do adestramento da OM. Ao término da fase, caberá à Direção de Instrução publicar em BI a relação dos militares que a concluíram com aproveitamento, garantindo aos soldados o direito ao certificado de reservista de 2ª categoria.

10.4.17.17 Quando licenciado, será o Reservista de 1ª Categoria.

10.4.17.18 Os instruendos, que não atingirem os OII, não serão qualificados. Deverão ser observados durante o período de adestramento, nos aspectos em que se mostraram deficientes, com vistas a uma posterior qualificação, ficando esta avaliação final a critério da Direção de Instrução.

10.4.18 CURSO DE FORMAÇÃO DE CABOS (CFC)

10.4.18.1 A formação do Cabo faz-se por meio dos CFC que funcionarão nas diversas OM formadoras do Reservista de 1ª Categoria.

10.4.18.2 Será realizado durante a fase de Instrução Individual de Qualificação e de acordo com os PPQ em vigor.

10.4.18.3 O recrutamento para o CFC será feito entre os soldados recrutas, engajados e, excepcionalmente, reengajados.

10.4.18.4 O EME normatizará as condições de acesso do soldado ao CFC.

10.4.18.5 São indicados para os CFC soldados que tenham conceito favorável, fruto das observações dos Comandantes. Para tanto, os Cmt deverão tomar por base, particularmente, os seguintes atributos da área afetiva dos candidatos ao CFC: autoconfiança, cooperação, coragem, disciplina, equilíbrio emocional, entusiasmo profissional, iniciativa, persistência e responsabilidade.

10.4.18.6 Os soldados indicados para o CFC são submetidos a uma verificação inicial, que compreenderá operações aritméticas com números inteiros e uma redação.

10.4.18.7 Serão matriculados nos CFC os aprovados na verificação inicial, dentro do número de vagas fixado e que satisfaçam, também, aos parâmetros de capacidade física (TAF) e caráter militar (atributos da área afetiva constantes do PPB).

10.4.18.8 São objetivos Gerais dos CFC, além dos já previstos para a IIQ:

1) habilitar o aluno à ocupação de cargos afins de determinada QMP, de uma QMG, previstos para a graduação de Cabo;
2) desenvolver no aluno qualidades cívicas, morais, físicas e atributos de interesse do EB;
3) proporcionar noções básicas e de chefia necessárias ao eventual desempenho das funções de 3º Sargento; e
4) desenvolver a liderança militar para o seu nível de atuação.

10.4.18.9 A Direção de Instrução deverá ter atenção especial com o desenvolvimento das atividades do CFC, evitando os excessos, principalmente, no tratamento psicológico e físico dispensado aos alunos. Não se deve confundir rigidez com sobrecarga e privações, características dos cursos operacionais realizados por oficiais e sargentos de carreira.

10.4.18.10 A avaliação do CFC tem função classificatória e deverá priorizar atividades práticas, voltadas para a verificação da consecução dos OII previstos nos PPQ. Poderão ser realizadas diversas avaliações durante o curso, as quais comporão a Nota de Verificação Final (NVF), expressa em um grau que deve variar de 0 (zero) a 10 (dez), com aproximação decimal.

10.4.18.11 A quantidade de avaliações e seu peso na composição da NVF é encargo da Direção de Instrução.

10.4.18.12 Os instruendos do CFC também serão avaliados por meio de uma Ficha de Conceito (FC), a ser preenchida com as observações realizadas durante o curso, contendo os atributos da área afetiva estabelecidos no PP da IIB. A avaliação de cada atributo será expressa em um grau que deve variar de 0 (zero) a 10 (dez).

10.4.18.13 A Nota de Conceito (NC) será obtida por meio da média aritmética de todos os atributos da FC com aproximação decimal.

10.4.18.14 O resultado final do CFC será expresso pela Nota Final de Curso (NFC), obtida por meio de média aritmética da Nota de Verificação Final (NVF) e da Nota de Conceito (NC), com aproximação centesimal.

$$NFC = (NVF + NC) / 2$$

10.4.18.15 As NFC, dessa forma elaboradas, serão submetidas à aprovação da Direção de Instrução e publicadas em Boletim Interno, devendo constar a classificação individual dentro de cada QMG/QMP.

10.4.18.16 Apenas os instruendos que cumprirem todos os OII previstos na FCIIQ poderão receber NFC e serem considerados concludentes do CFC.

10.4.18.17 Deverão ser desligados do CFC os militares que:

a) ultrapassarem o limite de 72 (setenta e dois) pontos perdidos por falta às atividades de instrução. Os pontos perdidos serão computados, considerando um ponto por sessão

de instrução em caso de falta justificada, e três pontos em caso de falta não justificada. Para efeito de contagem de pontos perdidos, o número máximo de sessões de instrução a ser computado por dia de trabalho será de sete;
b) apresentarem capacidade física abaixo dos padrões preconizados na Diretriz para Treinamento Físico Militar e sua Avaliação;
c) cometerem falta grave, devidamente comprovada, que os tornem incompatíveis à promoção a Cabo ou que comprometa o regime disciplinar a que estão sujeitos;
d) ingressarem no comportamento Insuficiente; e
e) ser avaliado com grau abaixo de 4 (quatro) em quaisquer dos atributos avaliados da área afetiva.

10.4.18.18 Os militares aprovados no CFC serão relacionados, no âmbito da OM, por QMP, em ordem decrescente do grau obtido na avaliação específica realizada no término do curso. Na relação, figurarão também os candidatos já aprovados nos anos anteriores e, ainda, não promovidos, com os graus obtidos no curso de formação. A classificação será publicada em BI da OM e prevalecerá até o final do curso seguinte, quando será organizada uma nova relação.

10.4.18.19 A promoção à graduação de Cabo é da responsabilidade do Comando Militar de Área, após indicação do Cmt OM, de acordo com as vagas existentes, a classificação e a legislação em vigor.

10.4.18.20 Serão desabilitados a concorrer à promoção a Cb os militares que concluíram o CFC com aproveitamento e solicitaram, mediante requerimento deferido pelo Cmt, Ch ou Dir de OM, o desrelacionamento.

10.4.18.21 Ao final do CFC, os militares considerados aprovados serão qualificados (ou requalificados, se soldados engajados) nas QM em que foram matriculados.

10.4.18.22 O militar reprovado no CFC deverá ser avaliado pelo Diretor do Curso em relação à sua habilitação para o desempenho das funções de soldado da QM que frequentou, e designado para uma função de soldado.

10.4.18.23 No decorrer do CFC, os elementos, por qualquer motivo, os desligados retornarão à instrução individual de qualificação ministrada aos soldados, sempre que possível, dentro da QMP que frequentavam no CFC, para que, ao final da fase, sejam qualificados com os soldados e considerados mobilizáveis. Os soldados engajados permanecerão nas QM em que já haviam sido qualificados.

10.4.19 CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS TEMPORÁRIOS (CFST)

10.4.19.1 A formação do 3º sargento temporário é realizada por intermédio do CFST que funcionarão, em princípio, nas OM onde houver claros a preencher com esses graduados, sob a responsabilidade das Regiões Militares.

10.4.19.2 Os CFST deverão funcionar durante o Período de Instrução Individual sob a coordenação das Regiões Militares, observando diretrizes estabelecidas pelos C Mil A, e têm o seu desenvolvimento regulado pelo COTER, por meio de programas-padrão específicos.

10.4.19.3 O CFST será dividido em 2 (duas) fases:

a) 1ª Fase – Preparo Técnico Profissional, coincidindo com a IIB na OM onde funcionar o curso; e
b) 2ª Fase – Estágio de Aplicação, coincidindo com a IIQ na OM do aluno.

10.4.19.4 Para o CFST, podem ser recrutados os cabos e os soldados com o Curso de Formação de Cabos.

10.4.19.5 O EME normatizará as condições de acesso ao CFST.

10.4.19.6 São objetivos Gerais dos CFST:

a) formar os sargentos temporários, destinados a preencher claros de terceiros-sargentos, no serviço ativo, devendo ser realizado, em princípio, em OM Op, onde existam claros de 3º sargento;
b) habilitar o militar a ocupar cargos de 3º sargento, da Qualificação Militar para a qual foi formado, que não exijam habilitação especial, possibilitando o desempenho das funções correspondentes àqueles cargos, com destaque na execução dos Serviços Internos e de Campanha;
c) propiciar ao 3º sargento temporário a iniciação e o treinamento indispensáveis para o desempenho das funções de monitor de tropa;
d) desenvolver a liderança militar para o desempenho da função de 3º Sgt;
e) preencher, de maneira prática e econômica, os claros de 3º sargento nas diferentes OM; e
f) possibilitar o preenchimento de claros das diferentes QMS, de modo a atender melhor às conveniências do Exército e à formação da reserva, com o efetivo de 3º sargentos temporários estabelecido no Decreto Anual de Fixação de Efetivos.

10.4.19.7 A Avaliação do Aluno será procedida separadamente na 1ª e na 2ª Fase do Curso.

10.4.19.8 Durante a 1ª Fase, os alunos serão avaliados em:

a) 2 (duas) Provas Formais, na 5ª e 9ª SI.
   - Tais provas deverão englobar toda a matéria vista no período e poderão conter questões práticas e teóricas conforme o assunto. Só poderá prosseguir no curso, na 2ª Fase, o aluno cuja média em tais provas for igual ou superior a 5,0 (cinco vírgula zero);
b) Teste de Aptidão Física, conforme legislação em vigor no EB, a ser realizado entre a 5ª e 8ª SI, no qual o aluno deverá obter menção “R” ou superior para prosseguir no curso;
c) Desempenho Individual (DI) demonstrado na consecução dos OII programados, no qual só poderá prosseguir no curso o aluno cuja média em tal desempenho for igual ou superior a 5 (cinco); e
d) Caráter Militar (CM), em termos de evidência dos Atributos da Área Afetiva e de demonstração de atitudes e comportamentos adequados à vida militar e à convivência no círculo dos Subtenentes e Sargentos. Só poderá prosseguir no curso, na 2ª Fase, o aluno cuja média em tal quesito for igual ou superior a 5 (cinco).

10.4.19.9 As menções serão transformadas em nota segundo os seguintes critérios:

a) Menção Excelente = nota 10 (dez);
b) Menção Muito Bom = nota 8,5 (oito vírgula cinco);
c) Menção Bom = nota 6,5 (seis vírgula cinco);
d) Menção Regular = nota 5,0 (cinco); e
e) Menção Insuficiente = nota 0 (zero).

10.4.19.10 O Diretor do Curso, ao final da 1ª Fase, apreciará os registros (notas) lançados na Ficha de Controle de Instrução do Aluno (FCIA), fazendo constar e processar na Ficha de Avaliação e Conceituação do Aluno as notas correspondentes aos atributos e qualidades dela constantes, na qual constará a Nota do Aluno referente à 1ª Fase.

10.4.19.11 O aluno só poderá prosseguir no curso, na 2ª Fase, se obtiver nota da 1ª Fase igual ou superior a 5 (cinco). A nota da 1ª Fase do curso será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Nota da 1ª Fase} = [\ (PF1 + PF2)\ /2 + TAF + DI + CM\ ]\ /\ 4$$

10.4.19.12 Durante a 2ª Fase, os alunos deverão ser avaliados segundo os seguintes critérios:

a) Desempenho Individual (DI) demonstrado na consecução de todos os OII programados no PP específico.
b) Caráter Militar (CM), em termos de evidência dos Atributos da Área Afetiva e de demonstração de atitudes e comportamentos adequados à vida militar e à convivência no círculo dos Subtenentes e Sargentos.

10.4.19.13 A média aritmética do Desempenho Individual e do Caráter Militar consistirá na nota da 2ª Fase do curso.

10.4.19.14 A média entre a nota da 1ª Fase e a nota da 2ª Fase será o resultado final de curso, o qual expressará uma apreciação qualitativa do aluno e sua habilitação para promoção.

10.4.19.15 A avaliação do Desempenho Individual, tanto na 1ª quanto na 2ª Fase, será realizada de acordo com os seguintes critérios:

a) Aproveitamento - ficará demonstrado quando o mesmo atingir todos os OII previstos. Nas oportunidades programadas em QTS, os instrutores verificarão o desempenho do aluno na execução da tarefa estabelecida no OII, dentro das respectivas condições e tendo por critério o padrão mínimo; e
b) Desembaraço - avaliação feita pelo Diretor do Curso, por meio da observação do aluno nas atividades correntes da OM, na concretização dos OII e no trato com superiores, pares e subordinados.

10.4.19.16 A avaliação dos atributos relacionados com o Caráter Militar será realizada pelo Diretor do Curso ao término da 1ª e da 2ª Fase. Essa avaliação será realizada de acordo com os seguintes critérios:

a) Atributos da Área Afetiva - definidos em OII próprios e evidenciados nas condições por eles especificadas. Resultará da observação contínua do aluno, em todas as oportunidades, no serviço e fora dele, nas relações com superiores, pares e subordinados, na vida privada e nas atividades sociais;
b) Conduta Militar - a avaliação será feita por meio da observação das atitudes e comportamentos revelados pelo aluno, considerando, particularmente, as manifestações de disciplina, de cumprimento do dever e das formas de tratamento com superiores, pares e subordinados;
c) Conduta Civil - a avaliação será feita pela observação do comportamento social do aluno, particularmente as manifestações de educação, urbanidade, boas maneiras, dentro e fora do serviço.

10.4.19.17 Cabe ao Comandante da OM a avaliação final do Aluno ao término da 1ª e da 2ª Fase do CFST e a emissão de seu parecer pessoal sobre o mesmo.

- Para tanto, tomará como base os registros lançados na Ficha de Controle de Instrução do Aluno (FCIA), o Conceito Preliminar do Aluno e suas observações pessoais.

10.4.19.18 No seu Parecer Final, na ficha de Avaliação e Conceituação do Aluno, o Comandante emitirá o seu conceito pessoal, concluindo sobre as seguintes condições:

a) estar habilitado na 1ª Fase do CFST e ter condições de frequentar a 2ª fase do Curso (caso a avaliação seja referente à 1ª Fase); e
b) ou ser confirmado como 3º Sgt Tmpr (caso a avaliação seja referente à 2ª Fase do CFST).

10.4.19.19 A menção I (insuficiente) atribuída ao Desempenho Individual ou ao Caráter Militar, conforme especificados na Ficha de Avaliação e Conceituação, inabilitará o aluno à confirmação como 3º Sgt Tmpr.

- O Comandante justificará sucintamente este resultado negativo, de próprio punho, no verso da ficha.

10.4.19.20 Aluno que, durante a 1ª ou a 2ª Fase do curso, apresentar falhas irrecuperáveis de desempenho, na evidência dos Atributos da Área Afetiva ou na demonstração de atitudes e comportamentos, será desligado do curso pelo Cmt OM.

10.4.20 INSTRUÇÃO INDIVIDUAL DE REQUALIFICAÇÃO E NIVELAMENTO (IIRN)

10.4.20.1 Caso a OM não possua cabos ou soldados de determinada QM para completar seus efetivos, de acordo com o QCP em vigor, pode ser necessário realizar a requalificação dos militares.

10.4.20.2 Mesmo que já qualificados, é normal que cabos e soldados oriundos de outras OM apresentem diferentes níveis de conhecimentos e habilidades. Disso decorre a necessidade da instrução de nivelamento.

10.4.20.3 A IIRN destina-se a permitir que sejam mobiliados os cargos das frações de EP com militares qualificados.

10.4.20.4 Na IIRN serão realizadas:

a) requalificação de Cb e Sd;
b) instrução de nivelamento na operação de MEM específicos da OM; e
c) treinamento específico para a obtenção de habilitação especial.

10.5 PROGRAMA DE APLICAÇÃO E MANUTENÇÃO DE PADRÕES (PAMP)

10.5.1 O PAMP é realizado nas OM não operacionais, onde não ocorre o adestramento. Visa à aplicação e à conservação de padrões pelos militares do efetivo variável. Será regulado por diretrizes do C Mil A.

10.5.2 Destina-se à conservação da preparação individual atingida por esses militares e suas instruções têm caráter eminentemente prático.

10.5.3 É aplicado durante todo o período de adestramento até o licenciamento do militar do efetivo variável.

10.5.4 Seu planejamento deve seguir os mesmos métodos aplicados no período de instrução individual.

10.5.5 O PAMP deverá basear-se na manutenção dos padrões mínimos previstos nos PPB e PPQ e já alcançados pelos soldados.

10.5.6 O PAMP POSSUI OS SEGUINTES OBJETIVOS:

a) aprimorar padrões de desempenho atingidos na Instrução Individual;
b) desenvolver o caráter militar;
c) criar hábitos adequados;
d) desenvolver a capacidade física;
e) desenvolver habilitações; e
f) manter os padrões de ordem unida.

10.6 PROGRAMA DE ADESTRAMENTO

O ADESTRAMENTO
Caracterizando um fecundo esforço para a imitação do combate - é a única maneira de profissionalizar os Quadros e de manter viva a Organização Militar.

10.6.1 O programa de adestramento é o planejamento desse período do AI, levando-se em conta o que prescreve este documento, o PIM e as diretrizes do C Mil A, G Cmdo e GU.

10.6.2 Deve estar voltado para o desempenho coletivo das frações, SU, U e GU constituídas.

10.6.3 Poderá ser dividido em Programa de Adestramento Básico (PAB) e Programa de Adestramento Avançado (PAA).

10.6.4 Resultará de um trabalho integrado entre o planejador e o executante.

10.6.5 NELE SÃO CONSIDERADOS OS SEGUINTES FATORES:

a) as diretrizes do COTER relativas ao período de adestramento, expressas no PIM;
b) as necessidades de adestramento impostas pela conjuntura regional e expressas na Diretriz de Instrução do C Mil A;
c) a relação das missões e ações de combate prioritárias para o adestramento de cada GU, definida pelo PIM;
d) os recursos financeiros, combustível e ração operacional disponibilizados pelo COTER; e
e) a existência, a distância e as limitações dos campos de instrução.

10.6.5.1 Um Programa de Adestramento bem elaborado é peça fundamental para que sejam possíveis o apoio mútuo e a integração do adestramento das diversas OM Op.

10.6.5.2 Possibilita, ainda, a verificação e o acompanhamento do pelos escalões superiores e permite a coordenação da utilização dos campos de instrução disponíveis.

10.6.5.3 As principais atividades do período de adestramento são os Exercício de Campanha. Deve-se buscar a otimização dessas atividades por meio de exercícios integrados, cujo planejamento é materializado por mapas de adestramento.

10.6.5.4 Caberá a cada escalão de comando elaborar o mapa de adestramento de seus subordinados.

10.6.6 EXERCÍCIOS DE CAMPANHA INTEGRADOS

10.6.6.1 A integração do adestramento tem como objetivo realizar o treinamento tático e técnico dos diversos agrupamentos no mais curto prazo e com um número mínimo de Exercícios de Campanha.

10.6.6.2 Deverá buscar a integração das funções de combate em todos os escalões.

10.6.6.3 Os Programas-Padrão de Adestramento valem-se amplamente da concepção da integração do adestramento, indicando propostas de exercícios integrados.

10.6.6.4 Na reunião de coordenação dos C Mil A, G Cmdo e GU, é necessária a coordenação do adestramento básico, possibilitando a integração das atividades das OM Op subordinadas.

10.6.6.5 A escolha da região do exercício fica bastante condicionada à disponibilidade de áreas adequadas.

10.6.6.6 Normalmente, esta escolha ficará ao encargo do Cmt OM. Porém, a GU deverá assumir esta responsabilidade, sempre que for necessário, para superar dificuldades locais, ou para coordenar a distribuição de campos de instrução e outras áreas específicas.

10.6.6.7 Recomenda-se que os Exercícios de Campanha sejam realizados o mais próximo possível da sede da OM Op.

10.6.6.8 Um Exercício de Campanha Integrado é aquele no qual ocorre uma das seguintes situações:

a) mais de um agrupamento é adestrado na mesma oportunidade, valendo-se do mesmo quadro tático e com cada um agindo em benefício do adestramento dos demais; ou
b) o agrupamento em adestramento executa mais de uma missão de combate.

10.6.6.9 Para evitar confusões com operações reais, deve ser seguida a seguinte padronização para a designação dos Exercícios de Campanha:

- iniciar com o termo - Exercício de Campanha; e
- seguida do nome designado - Operação Membeca.

Exemplo:

EXERCÍCIO DE CAMPANHA - OPERAÇÃO MEMBECA

10.6.6.10 Exercício de dupla ação

10.6.6.10.1 Caracteriza-se pela existência de dois partidos oponentes, dispostos no terreno, vivendo um mesmo quadro tático.

10.6.6.10.2 É organizado por uma DIREx, que disporá de arbitragem devidamente instruída, em condições de intervir na disputa, decidindo sobre os resultados dos combates simulados.

10.6.6.10.3 Os partidos oponentes têm relativa liberdade de ação, sendo sancionados quando atuarem fora de regras preestabelecidas, quando contrariarem princípios doutrinários ou quando agirem de modo visivelmente equivocado.

10.6.6.10.4 Esse exercício é conduzido com mais facilidade quando se dispõe de apoio de meios de simulação virtual, viva e/ou construtiva.

Exemplo:

uma FT BIB, em operações ofensivas, sendo retardada por um Esqd C Mec, a cavaleiro de um eixo de progressão.

10.6.6.11 Exercício de ações opostas

10.6.6.11.1 Caracteriza-se pela existência de dois partidos oponentes, dispostos no terreno e vivendo um mesmo quadro tático.

10.6.6.11.2 Não chegam a ser exercícios de dupla ação, pois os oponentes não são livres, devendo agir segundo determinações da DIREx.

10.6.6.11.3 Exigirá arbitragens devidamente instruídas, em condições de intervir, determinando as ações a realizar e decidindo sobre a correção e a eficácia das mesmas.

10.6.6.11.4 São mais apropriados ao adestramento dos pequenos escalões, pois são difíceis de controlar nos escalões mais elevados.

Exemplo:

uma tropa executa um ataque noturno para conquistar e manter uma elevação onde outra está instalada defensivamente;
a tropa que defende a posição realiza um retraimento sob pressão, por ordem da Direção do Exercício.

10.6.6.12 Exercício de ações sucessivas

10.6.6.12.1 O agrupamento em adestramento cumprirá missões de combate numa sequência lógica, de acordo com a evolução da situação tática.

10.6.6.12.2 O exercício será coordenado por uma DIREx, que estabelecerá uma arbitragem que deve estender-se até as pequenas frações.

10.6.6.12.3 Deverá existir uma FOROP, que não constitui fração em adestramento, a qual poderá utilizar sinais convencionados para simular situações táticas. Exemplo: uma bandeirola vermelha significa um canhão AC em posição.

10.6.6.12.4 Este tipo de exercício poderá ser aplicado a todos os escalões.

Exemplo:

uma FT BIB realiza um ataque coordenado, rompe a posição defensiva inimiga e prossegue no aproveitamento do êxito.

10.6.6.13 Exercício de comando e controle

10.6.6.13.1 É aquele no qual o pessoal diretamente envolvido com o comando e controle de uma ou mais OM Op realizam tarefas típicas da instalação e exploração de sistemas de comunicações (abertura de rede-rádio, autenticação e criptografia de

mensagens, utilização dos sistemas corporativos como C²Cmb, Pacificador e SPED Op).

10.6.6.13.2 Poderá ser realizado no terreno ou na sede das OM, por qualquer escalão de comando, da fração até o C Mil A, como preparação para outros exercícios.

10.6.6.13.3 É um tipo de exercício que consome o mínimo de recursos financeiros destinados ao adestramento.

Exemplo:

a Companhia de Comunicações e as frações de comunicações das OM subordinadas a uma Brigada desdobram os respectivos Postos de Comando e executam tarefas relacionadas à instalação e exploração dos diversos sistemas de comunicações.
Poderão ser estabelecidos PMS que simulem a ação da Guerra Eletrônica e/ou Cibernética do oponente.

10.6.6.14 Exercício de coordenação de fogos

10.6.6.14.1 Exercício onde serão realizadas as tarefas relativas ao planejamento e à coordenação de fogos nos diversos escalões de combate.

10.6.6.14.2 Será realizado do escalão subunidade até a Divisão de Exército, integrando as GU e/ou OM Op de manobra (Inf e Cav) e apoio de fogo (artilharia). Exigirá a montagem dos Centros de Coordenação do Apoio de Fogo (CCAF) e a distribuição dos respectivos O Lig e OA Art.

10.6.6.14.3 Poderá ser realizado no terreno ou na sede das OM, com ou sem o apoio de meios de simulação, como preparação para outros exercícios.

10.6.6.14.4 É um tipo de exercício que consome o mínimo de recursos financeiros destinados ao adestramento.

Exemplo:

uma Companhia de Fuzileiros recebe seu OA Art, OA Mrt P e realiza as tarefas de planejamento de um ataque, com foco na coordenação entre fogo e manobra. A DIREx providencia a documentação relativa ao CCAF Bda e Btl. Seguindo a matriz de sincronização do ataque, é simulado o desencadeamento dos fogos indiretos (Mrt e Art) e diretos (Mtr e AC), bem como executadas as mudanças de posição das armas orgânicas da SU.

10.6.6.15 Exercício tático com tiro real (ETTR)

10.6.6.15.1 O ETTR tem como objetivo principal aplicar a Doutrina Militar Terrestre (DMT) em Operações Ofensivas, especificamente nas ações de ataque, desenvolvendo e aprimorando a integração do fogo e movimento por meio de um planejamento tático que garanta a segurança necessária para evitar fratricídio.

10.6.6.15.2 O ETTR simulará um ataque de um Pelotão ou Subunidade a uma posição inimiga, utilizando tiro real com todo o armamento orgânico.

10.6.6.15.3 Para garantir o êxito e a padronização do treinamento, o exercício deverá ser precedido por um planejamento detalhado e atividades de preparação rigorosas, seguindo a metodologia estabelecida, contribuindo para o alcance dos objetivos de adestramento das unidades e subunidades envolvidas.

10.6.6.15.4 O exercício envolverá, fundamentalmente, o planejamento tático do Comandante de Subunidade e dos Comandantes dos Pelotões, face a situações de combate simulado próximas à realidade.

10.6.6.15.5 A realização do ETTR será regulada pelo PIM. É um tipo de exercício que consome grande quantidade de munição e outros recursos destinados à instrução.

10.6.7 MAPA DE ADESTRAMENTO

10.6.7.1 O Mapa de Adestramento é um documento elaborado pela Direção de Instrução que tem por finalidade balizar o planejamento de todos os exercícios de adestramento que serão realizados no AI.

10.6.7.2 Possibilita uma visualização dos OA geradores e dos tipos de exercícios de campanha onde serão alcançados. Assegura, também, a continuidade no planejamento e a certeza da realização de todos os OA durante o Ciclo de Adestramento.

10.6.7.3 A confecção do mapa de adestramento da GU deverá seguir os seguintes passos:

a) identificar as missões e ações de combate prioritárias para o adestramento de cada GU;
b) selecionar no Programa-Padrão de Adestramento das OM subordinadas os objetivos de adestramento relativos às missões e às ações de combate prioritárias;
c) integrar os objetivos de adestramento das OM subordinadas em exercícios de campanha integrados;
d) selecionar o tipo de exercício tático integrado;
e) descrever o exercício, definindo, também, sua data de realização;
f) numerar o (s) MDA; e
g) centralizar os dados em uma tabela única (mapa de adestramento).

(PRÓXIMA FOLHA)

EXEMPLO DE MAPA DE ADESTRAMENTO BÁSICO NÍVEL UNIDADE (CONFECCIONADO PELA GU)					
MDA	**OBJETIVO DE ADESTRAMENTO GERADOR**	**OM ADESTRADA**	**DESCRIÇÃO DO EXC**	**DATA**	**TIPO DE EXC**
1-C-1	INF/100.01 - Atacar uma posição sumariamente organizada.	15º BI Mtz	A 7ª Bda Inf Mtz (-31º BI Mtz) realizará o ataque a uma posição sumariamente organizada. O 31º BI Mtz realizará a defesa de uma posição sumariamente organizada.	10 a 20 OUT	Dupla ação
		16º BI Mtz			
	CAV/120.02 - Atacar uma posição sumariamente organizada durante o dia.	16º Esqd C Mec			
	ENG/011.02 - Apoiar a Bda Inf no Atq coordenado, diurno, a uma posição sumariamente organizada durante o dia.	7ª Cia E Cmb			
	ART/150.01 - Apoiar pelo Fogo a Bda no Ataque Coordenado.	17º GAC			
	LOG/100.01 - Proporcionar Apoio Logístico a todos os elementos orgânicos da GU em Op Ofs.	7º B Log			
	COM/010.02 - Instalar, explorar e manter os sistemas de comunicações da Bda no ataque coordenado.	17ª Cia Com			
	INF/110.01 Prestar imediato, contínuo e aproximado apoio ao Cmdo Bda e realizar a segurança do PC.	Cia C			
	INF/931.05 - Pel PE - Realizar policiamento durante as operações básicas em situação de guerra	7º Pel PE			
	INF/100.02 Defender em uma posição sumariamente organizada.	31º BI Mtz			

10.6.7.4 A numeração dos MDA é feita por um grupo de caracteres alfanuméricos com até 3 caracteres. O primeiro caractere é representado por um número e indica a natureza do MDA:

a) 1 – OFENSIVA
b) 2 – DEFENSIVA
c) 3 – ESTABILIZAÇÃO

10.6.7.5 O segundo caractere é representado por uma letra maiúscula do alfabeto, separada do primeiro por hífen e indica o nível do MDA:

a) A – FRAÇÃO
b) B – SUBUNIDADE
c) C – UNIDADE

10.6.7.6 O terceiro caractere é representado por um número diferente de zero, separado do segundo por hífen, e que indica o número do MDA dentro do nível em execução.

10.6.7.7 A partir do planejamento do escalão superior, o escalão subordinado confecciona seu mapa de adestramento a fim de alinhar as fases/subfases do período e possibilitar o atingimento do padrão mínimo de desempenho para participação na próxima fase/subfase do adestramento.

FASE/SUBFASE DE INSTRUÇÃO	ELABORAÇÃO DO MAPA DE ADESTRAMENTO	TROPA ADESTRADA
Adestramento Avançado	G Cmdo/C Mil A	Bda/DE
Adestramento Básico - Unidade	Grande Unidade	OM valor U e SU subordinadas à Bda
Adestramento Básico - Subunidade	Unidade	SU incorporadas
Adestramento Básico - Fração	Subunidade	Frações

10.6.7.8 Visando à racionalização e a uma consequente economia de meios, os MDA deverão ser planejados de modo que se atinja mais de um OA em cada um deles.

10.6.8 MÓDULO DIDÁTICO DE ADESTRAMENTO (MDA)

10.6.8.1 Após a confecção dos mapas de adestramento, cada MDA será planejado individualmente.

10.6.8.2 O MDA compõe-se das seguintes etapas:

a) Instrução preliminar;
b) Exercício de Campanha; e
c) Análise Pós-Ação (APA).

10.6.8.3 Ressalta-se que nenhuma etapa do MDA poderá ser suprimida.

10.6.8.4 A **instrução preliminar** visa à preparação dos comandantes, dos quadros e agrupamentos para a realização de determinado exercício tático. Deverá estar orientada para as missões de combate da OM, SU e fração à qual o MDA se refere.

10.6.8.5 Nesta etapa deverão ser desenvolvidas as seguintes atividades:

a) revisão doutrinária;
b) estudo de caso esquemático;
c) ambientação; e
d) exercícios de prática coletiva fora de situação.

10.6.8.6 Revisão doutrinária é o estudo dos fundamentos doutrinários referentes à operação de combate que é objeto do exercício a se realizar.

10.6.8.7 Destina-se, principalmente, aos Quadros e será fundamentada nos manuais de campanha e em outras publicações doutrinárias em vigor.

10.6.8.8 Após a revisão doutrinária e ainda com os Quadros, pode ser realizado o estudo de um caso esquemático, empregando-se modelos gráficos em uma escala que permita abordar o emprego das Subunidades e das pequenas frações.

10.6.8.9 A ambientação é a apresentação do tema tático que será aplicado no exercício programado. É fundamental o entendimento de todos os participantes sobre o que será feito.

10.6.8.10 Em um exercício de Unidade, a ambientação deverá ser, inicialmente, voltada ao Estado-Maior da OM, aos Cmt SU e aos Cmt Pel. Na sequência, cada Comandante SU fará a ambientação para sua tropa, explicando o que fará a Unidade como um todo e enfatizando a missão específica de sua SU.

10.6.8.11 A prática coletiva é um exercício preparatório, fora de situação, destinado ao treinamento tático até o escalão SU, no qual as técnicas individuais e coletivas são executadas em ritmo inicialmente mais lento até serem bem absorvidas e poderem ser feitas na velocidade normal.

- Poderá ser conduzido com frente e profundidade reduzidas e será um ensaio dos momentos mais críticos da operação que se irá realizar.

10.6.8.12 O **Exercício de Campanha** destina-se ao treinamento coletivo, por intermédio da imitação do combate, para a execuções dos objetivos de adestramento geradores do MDA. No Adestramento Básico, deverá ser realizado com a participação da tropa.

10.6.8.13 No Adestramento Avançado, o foco será o trabalho de Estado-Maior, admitindo-se não contar com as frações de tropa desdobradas no terreno.

10.6.8.13.1 Poderá ser realizado com ou sem apoio de meios de simulação de combate.

10.6.8.13.2 Deverão ser empregados Observadores e Controladores do Adestramento (OCA) para as frações e SU. Caso a Direção de Instrução julgue necessário, poderá empregar OCA no nível U, junto aos EM e Cmt.

10.6.8.13.3 A duração dos Exercícios de Campanha deverá ser dimensionada de maneira a explorar, ao máximo possível, a oportunidade de integrar os OA, executando transmissão de ordens, reconhecimentos, deslocamentos, desdobramentos e emprego das frações no terreno, não devendo, portanto, condicionar-se aos dias úteis da semana.

10.6.8.14 A Análise Pós-Ação (APA) é parte integrante do adestramento e tem por objetivos:

a) permitir a participação ativa dos elementos avaliados no processo de identificação dos ensinamentos colhidos no exercício;
b) indicar às forças avaliadas técnicas, táticas e procedimentos que precisam ser corrigidos para o aprimoramento do adestramento;
c) evitar a repetição de erros; e
d) identificar as melhores práticas e/ou lições aprendidas.

10.6.8.14.1 A APA constitui um elo entre o adestramento e a avaliação. Deve ser conduzida por meio de um diálogo aberto e construtivo entre os participantes da ação,

sem o propósito de julgar sucessos ou fracassos, mas de promover o aprendizado e a melhoria contínua.

10.6.8.14.2 Cada comandante deverá apresentar o que foi planejado, o que foi executado e os resultados de cada ação tática, com foco prioritário nos erros cometidos por sua própria U, SU ou fração.

10.6.8.14.3 A APA é um instrumento de aperfeiçoamento coletivo, cujo principal objetivo é prevenir a repetição de erros, e não atribuir culpa ou responsabilidades pela sua ocorrência.

10.6.8.14.4 O processo é totalmente interativo, envolvendo a tropa executante e os observadores (OCA) na identificação e correção de suas próprias deficiências.

10.6.8.14.5 Dessa interação entre o comando aplicador e os executantes, deve emergir a solução mais adequada para o cumprimento da missão imposta, promovendo o desenvolvimento das capacidades operacionais

10.6.8.14.6 A APA deve ser prevista nos intervalos e ao final dos exercícios. Além desses momentos, a interrupção intempestiva de uma atividade, para a realização de uma APA, poderá ocorrer em função de um planejamento anterior ou pode ser motivada pelo surgimento de um fato relevante para discussão.

10.6.8.14.7 Na primeira fase do processo, ocorrerão as APA parciais. Elas são conduzidas, normalmente por comandantes de pequenas frações, podendo ser estendidas até o nível Subunidade.

10.6.8.14.8 Na segunda fase do processo, ocorrerá a APA Final. Ela é conduzida, normalmente, por Cmt OM, GU e escalões superiores, reunindo, a princípio, apenas os Cmt de fração, SU, OM e Estados-Maiores.

10.6.9 PROGRAMA DE ADESTRAMENTO BÁSICO (PAB)

10.6.9.1 Cada GU deverá elaborar seu PAB. Este documento deve ser sintético, contendo os principais aspectos que orientarão o adestramento anual das OM Op subordinadas.

10.6.9.2 Constará dos Mapas de Adestramento Anual, onde estarão programados os MDA e do Plano de Avaliação.

10.6.9.3 Integrará também o PAB, o planejamento da distribuição de recursos, que levará em conta as informações recebidas do COTER e C Mil A.

10.6.9.4 O PAB deve ter o seu esforço principal voltado para os escalões Fração e Subunidade. O adestramento dos elementos de comando, de serviço e de apoio deverá ser conduzido, prioritariamente, por integração nos exercícios das SU e da U.

10.6.9.5 O Adestramento Básico deverá ser planejado com base no princípio da economicidade, buscando-se uma maior otimização de recursos e efetividade nos resultados.

10.6.9.6 É necessário que a DIREX realize o planejamento e a execução de PMS que contemplem a integração de todas as funções de combate, assim como os níveis de Comando, de forma a garantir o máximo de efetividade no cumprimento das missões consideradas.

10.6.9.7 O Comando da GU deverá montar, aplicar e avaliar os exercícios de nível Unidade realizados pelas OM Op subordinadas, desenvolvendo, para isso um ou mais Exc Cmp Intg.

10.6.9.8 O planejamento dos Exercícios de Campanha do Adestramento Básico deverá prever o seguinte:

a) As OM das armas-base devem contar com seus Oficiais de Ligação de Artilharia (O Lig Art) e todas as SU dessas OM devem contar com seus Observadores Avançados (OA);
b) Os fluxos logísticos devem ser estabelecidos, a partir da Base Logística de Brigada (BLB), ainda que com quantidade reduzidas;
c) Todos os PC devem ser desdobrados e o C² deve ser estabelecido com as ferramentas corporativas (C²Cmb, Pacificador, SPED Op, etc.);
d) Os Elm Eng orgânicos das Bda deverão cumprir seus OA integrados aos Elm manobra;
e) As GU Aeromóveis e de Aviação, apoiando-se mutuamente, deverão procurar integrar seus exercícios de campanha; e
f) Os C Mil A/G Cmdo poderão integrar ao PAB U elementos de OM Op não orgânicos de Bda Inf/Cav, como BECmb, BEC, GAAAe, Cia/Btl PE, entre outros.

10.6.9.9 O adestramento das subunidades de Comando e Apoio deve ser orientado da seguinte forma:

a) Durante a subfase Fração - voltado à parte técnica, em complemento à fase de qualificação; as frações poderão integrar o adestramento dos Pel.
b) Durante a subfase Subunidade - voltado, principalmente, para o apoio logístico e de fogo a ser realizado por suas frações, integrando o adestramento das demais SU; e
c) Durante a subfase Unidade - adestrar a sua estrutura de comando, de apoio logístico e de fogo.

10.6.9.10 Os Exercícios de Campanha do PAB deverão buscar a imitação do combate e revestir-se do maior realismo possível. Para que isso ocorra, é preciso que:

a) o inimigo seja corretamente caracterizado por uma FOROP (exceto no Exc dupla ação);
b) as ações sejam conduzidas em regime de operações continuadas, levando a tropa executante a uma situação de cansaço e tensão que seriam inerentes a uma situação de combate real;
c) que o cumprimento da missão de combate seja concretizado dentro dos prazos estabelecidos pela DIREX e que sejam cobrados os procedimentos corretos em todos os escalões;
d) haja uma correta e intensa exploração do sistema de comunicações;

e) o acionamento da tropa executante seja feito por intermédio de ordens fragmentárias, ordens verbais e informações, evitando-se a documentação do tipo escolar;
f) as atividades logísticas sejam executadas “em situação”; deve-se treinar, além do ressuprimento das classes I e III, o remuniciamento em combate, mesmo que seja de forma simulada, empregando-se cunhetes lastrados;
g) haja o correto planejamento do apoio de fogo e a simulação do seu desencadeamento a pedido;
h) sejam executados o Processo de Planejamento e a Condução das Operações Terrestres (PPCOT) em todos os escalões (trabalho de comando e exame de situação);
h) seja preparado um quadro PMS coerente e que envolva diversas funções de combate, exigindo da tropa executante reações adequadas; e
i) que a observação e o controle do adestramento sejam feitos até o menor escalão possível e que atue de modo permanente e enérgico, impedindo o prosseguimento de ações erradas, que possam comprometer o esforço realizado.

10.6.10 AVALIAÇÃO DO PAB

10.6.10.1 O Plano de Avaliação do PAB deverá basear-se nos padrões mínimos coletivos, fixados no OA e correspondentes a cada missão de combate. Terá uma concepção bastante simples, já que os OA oferecem todas os indicadores para a avaliação.

10.6.10.2 Deverá abordar o processo de avaliação a ser empregado, os recursos necessários (pessoal e material), os agrupamentos a serem avaliados nos diversos escalões e os critérios de avaliação.

10.6.10.3 O Comandante, em todos os escalões, tem a responsabilidade de avaliar os Exercícios de Campanha executados pela tropa que comanda.

- Para isso, deverá avaliar o desempenho coletivo de sua tropa como um todo e, também, o de cada uma das OM ou frações subordinadas.

10.6.10.4 A avaliação tem como objetivos:

a) verificar o nível de preparação (orgânica ou completa) da tropa, visando atingir a operacionalidade;
b) identificar as deficiências existentes a fim de corrigi-las;
c) aprimorar o adestramento; e
d) orientar a realização da APA a ser conduzida após cada Exc.

10.6.10.5 Processos de Avaliação

10.6.10.5.1 Avaliação sucessiva é o processo no qual as Frações, as Subunidades e a Unidade são avaliadas separadas e, sucessivamente, havendo um acompanhamento cerrado de todas as fases do Adestramento Básico.

10.6.10.5.2 Permite correções à medida que as falhas forem sendo verificadas e requer menos OCA, que poderão ser os próprios Oficiais e Sargentos da OM Op, cujas Subunidades não estejam sendo avaliadas naquele momento.

10.6.10.5.3 Avaliação simultânea é o processo no qual todos os escalões são avaliados de uma vez só durante a realização de um determinado Exercício de Campanha.

10.6.10.5.4 Exigirá maior quantidade de OCA, que deverão ser organizados com pessoal oriundo do comando enquadrante e de outras OM Op.

10.6.10.5.5 É o mais apropriado para a avaliação do escalão Unidade, pois permite uma melhor apreciação do funcionamento integrado do trabalho do Estado-Maior e das diversas funções de combate, verificando a sinergia entre os elementos de combate, apoio ao combate e apoio logístico.

10.6.10.6 Recursos necessários para a avaliação

10.6.10.6.1 O aspecto mais importante a ser verificado é a quantidade, a qualidade e a preparação do pessoal a ser empregado na avaliação.

10.6.10.6.2 Sempre que possível, a observação e o controle deverão ser executados desde as frações elementares.

10.6.10.6.3 Os OCA deverão ser preparados doutrinariamente, ambientados quanto ao Exercício Tático que será executado, orientados sobre os critérios de avaliação e instruídos sobre a maneira de atuar junto aos elementos observados.

10.6.10.6.4 No que diz respeito ao material a ser empregado, deve-se pensar nos meios necessários ao estabelecimento de uma Rede Rádio exclusiva para os OCA, possibilitando ligações internas e externas (DIREX e FOROP).

10.6.10.6.5 Ainda quanto ao material, será feito o levantamento dos itens que possibilitarão o acionamento do quadro de PMS, aspecto fundamental para a verificação da reação dos comandantes e da tropa diante de situações inopinadas.

10.6.10.6.6 O Plano de Avaliação deverá determinar também que agrupamentos serão avaliados. Um determinado agrupamento deverá ser avaliado como um todo, pois só assim será possível obter uma visão global da atuação integrada dos seus diversos órgãos e sistemas.

10.6.10.6.7 Exemplificando, não se pode avaliar uma Cia Fuz verificando o desempenho de um de seus Pel, ou avaliar um GAC por meio de uma de suas Baterias.

10.6.10.7 Critérios de avaliação

10.6.10.7.1 Os critérios de avaliação deverão ser estabelecidos com base nos padrões mínimos coletivos estabelecidos nos OA que estiverem sendo trabalhados no PAB.

10.6.10.7.2 As tarefas críticas relacionadas à cada OA devem servir de guia para o estabelecimento dos critérios de avaliação. Entretanto, convém que seja dado um tratamento mais detalhado a eles, tornando a avaliação mais objetiva.

10.6.10.7.3 Uma lista de verificação com o desdobramento de cada tarefa crítica orientará melhor a avaliação.

10.6.10.7.4 O quadro a seguir mostra o desdobramento de uma tarefa crítica relacionada a um Pel Fuz no ataque.

Tarefa crítica: transpor a LP na hora certa e com a formação adequada
Desdobramento em ações a realizar:
- O Cmt Pel reconheceu o Itn da P Atq até a LP?
- Avaliou o tempo de deslocamento?
- Utilizou Itn coberto e abrigado?
- Desdobrou o Pel antes da LP?
- Progrediu numa formação adequada?
- Ligou-se à tropa em contato?
- Transpôs a LP na hora certa?
- A transposição foi efetuada na formação correta e em boa ordem?
- O movimento foi feito com rapidez?

10.6.10.8 A apreciação do conjunto de tarefas críticas desdobradas deverá permitir uma avaliação final do desempenho coletivo da OM Op no cumprimento de determinada missão de combate.

10.6.10.9 A avaliação final deverá ser conclusiva e expressa como suficiente ou insuficiente.

10.6.11 PROGRAMA DE ADESTRAMENTO AVANÇADO (PAA)

10.6.11.1 Os C Mil A e/ou G Cmdo deverão elaborar seus PAA para adestrar suas DE e GU, de forma isolada ou integrada, no contexto de um Plano de Campanha, ainda que este não seja afeto à sua área de responsabilidade.

10.6.11.2 Esse planejamento poderá utilizar as mesmas ferramentas do PAB: mapa de adestramento e plano de avaliação.

10.6.11.3 O COTER acompanhará o desenvolvimento do Adestramento Avançado em Operações de Defesa da Pátria, desde o planejamento e levantamento das necessidades de recursos financeiros e físicos até a sua execução.

10.6.11.4 O PAA deverá ser elaborado considerando cinco etapas, nas quais um mesmo tema tático ou operacional será desenvolvido, conforme sugestão a seguir:

Período	Etapa	Atividades	Participantes	Observações
2º Semestre / A-1	1ª	Concepção geral e orçamentação	C Mil A, DE e GU	-
1º Semestre / A	2ª	Reconhecimentos e planejamento detalhado	C Mil A, DE e GU	-
	3ª	Instrução preliminar realizado em Posto de Observação	Quadros	- Desejável. - A fim de otimizar recursos, também pode ser realizada juntamente com a 4ª etapa.
2º Semestre / A	4ª	Exercício Tático de EM	Quadros	- Preferencialmente, com apoio de simulação construtiva.
	5ª	Exercício Tático com tropa	Tropa	- Preferencialmente, com apoio de simulação viva.

10.6.11.5 Nos anos em que, excepcionalmente, não forem realizados exercícios com tropa no PAA, as atividades das OM Op poderão ser reguladas dentro das seguintes alternativas:

a) ampliação do Adestramento Básico;
b) realização de competições de instrução, com provas que verifiquem o Adestramento Básico; e
c) recuperação de instruções.

10.6.11.6 Pelo vulto dos recursos necessários, o COTER, em coordenação com os C Mil A, estabelecerá, anualmente, o cronograma do PAA, contemplando todos os Comandos Militares de Área, Divisões e Brigadas.

10.6.11.7 Para isso, o COTER deverá:

a) escalonar ao longo do tempo o adestramento dos Comandos Militares de Área, Divisões de Exército e Brigadas;
b) dar tratamento diferenciado àquelas GU consideradas prioritárias pelo Estado-Maior do Exército; e
c) estabelecer prioridades para a participação das Forças Especializadas de Emprego Estratégico e Módulos de Apoio à FORPRON nos exercícios.

10.6.11.8 No planejamento do PAA é preciso, ainda, considerar a distribuição geográfica e o valor das tropas subordinadas a cada Comando Militar de Área.

10.6.11.9 Assim, nas situações em que as GU estiverem dispersas, existindo entre elas grandes distâncias, agravadas por comunicações precárias, será complexo executar um Exercício de Grande Comando promovendo-se a concentração estratégica das Divisões e Brigadas.

10.6.11.10 Nestes casos as Brigadas farão, isoladamente, seus Exercícios de

Campanha sob a supervisão das Divisões ou, em casos especiais, dos Comandos Militares de Área.

10.6.11.11 Nas áreas onde as Brigadas estiverem mais próximas umas das outras, assistidas por uma boa rede de ferrovias e rodovias, já se torna possível a realização de um Exercício de Grande Comando.

10.6.11.12 O COTER estabelecerá no PIM, a condição na qual cada C Mil A deverá ser prioritariamente preparado para cumprir as missões constitucionais do Exército, enfatizando sempre as operações destinadas à defesa da Pátria.

10.6.11.13 De acordo com a conjuntura, poderão também ser estabelecidas atividades de preparo destinadas à garantia dos poderes constitucionais, da lei e da ordem.

10.6.11.14 O COTER coordenará, no PIM, o Adestramento Avançado dos C Mil A, DE e Bda. Em A-1, será realizada uma Reunião de Planejamento Anual do Adestramento Avançado e Outras Atividades na qual se decidirá o que, efetivamente, será executado, em função dos recursos destinados à Instrução Militar.

10.6.11.15 Os C Mil A, após o Planejamento Anual do Adestramento Avançado e Outras Atividades, reajustarão seus planejamentos e farão todo o empenho para cumprir o que ficou decidido.

10.6.11.16 Os Comandos Militares de Área terão a seu cargo o planejamento, a montagem e a preparação dos Exercícios de Grande Comando, devendo estabelecer as condições gerais de execução, para as 5 (cinco) etapas do Exercício.

10.6.11.17 Deverão ser estabelecidos os padrões coletivos desejados, capazes de configurar um objetivo de adestramento, particularmente em relação ao desempenho dos Estados-Maiores e dos documentos de operações que serão exigidos em determinados prazos.

10.6.11.18 Nos exercícios de G Cmdo, devem ser testados os sistemas de comando e controle e de comunicações e guerra eletrônica, buscando-se o desenvolvimento e o aprimoramento.

10.6.11.19 As OM Op que tiverem participação nestes exercícios poderão ser orientadas de modo que, no adestramento básico, realizem uma programação adequada, executando os MDA que lhes confiram condições para participar em boas condições do PAA.

10.6.11.20 O COTER poderá utilizar os Exercícios de Grande Comando para testar a atuação da Força Terrestre nos Planos Estratégicos de Emprego Conjunto das Forças Armadas (PEECFA).

10.6.11.21 Para a execução do PAA, é fundamental que se faça, ainda em A-1, a orçamentação daquilo que for planejado para as todas as etapas subsequentes.

10.6.11.22 O Comando Militar de Área remeterá ao COTER as suas necessidades conforme as orientações contidas no PIM.

10.7 PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO TÉCNICA E TÁTICA DO EFETIVO PROFISSIONAL

10.7.1 O Programa da CTTEP desenvolve-se desde o período destinado à preparação intelectual e física da OM para o início do Ano de Instrução, devendo ser intensificado no início do período de adestramento.

10.7.2 Visa à manutenção e ao aprimoramento dos conhecimentos Técnicos e Táticos já adquiridos pelo Efetivo Profissional (EP), deixando-o em estado permanente de pronta resposta, assegurando à OM um elevado nível de eficiência organizacional e técnica.

10.7.3 Este programa, desenvolvido ao longo de todo o ano de instrução, é o instrumento nas mãos dos Comandantes para manter o efetivo profissional em estado permanente de treinamento, bem como, quando necessário, suprir as necessidades da realização de treinamentos específicos com estes militares.

10.7.4 O planejamento da CTTEP segue a mesma metodologia utilizada para a Instrução Individual. Deverão ser elaborados Quadros de Distribuição de Instrução, Diretrizes Semanais de Instrução e Quadros de Trabalho Semanal.

10.7.5 DURANTE A ELABORAÇÃO DO QDI DA CTTEP, DEVERÃO SER CONSIDERADOS:

a) o alinhamento com o período do AI;
b) o aproveitamento da estrutura montada para instrução do EV;
c) as diretrizes e as instruções dos Grandes Comandos e das Grandes Unidades; e
d) as necessidades, peculiaridades e características da OM.

10.7.6 As instruções de prevenção a acidentes deverão ser ministradas antes do início do AI.

10.7.7 As instruções de tiro de armamento individual deverão ser ministradas durante o período de Instrução Individual, aproveitando a estrutura montada para a instrução do EV, inclusive com a realização de IPT, de acordo com as IRTAEx.

10.7.8 As instruções de tiro de armamento coletivo deverão ser ministradas durante a fase de Instrução Individual de Qualificação, aproveitando a estrutura montada para a instrução do EV. Se for o caso, o EP poderá ser empregado como auxiliar de instrução e as guarnições formadas por EP e EV.

10.7.9 O TFM deverá ser executado durante todo o AI, de maneira a possibilitar a consecução dos padrões mínimos estabelecidos para o TAF.

10.7.10 No período de adestramento, será dada ênfase à participação dos quadros nos Exercícios de Campanha programados. Durante as instruções preliminares de cada MDA, que constituem também parte da CTTEP, é desejável que participem todos os Quadros, e não somente aqueles envolvidos diretamente no adestramento básico e avançado.

10.8 PLANEJAMENTO DE ESTÁGIOS

10.8.1 Os estágios deverão seguir o que prescreve o capítulo VII deste documento.

10.8.2 O planejamento dos estágios segue a mesma metodologia utilizada para a Instrução Individual. Deverão ser elaborados Quadros de Distribuição de Instrução, Diretrizes Semanais de Instrução e Quadros de Trabalho Semanal.

10.8.3 Cada estágio deverá possuir Programa-Padrão em vigor, de onde serão extraídos pela Direção de Instrução os OII.

10.8.4 A avaliação realizada no decorrer de um estágio consiste na verificação do desempenho do estagiário. Para isto, o instrutor deverá acompanhá-lo na concretização dos OII de sua matéria.

10.8.5 Durante o desenvolvimento do estágio, o instrutor registrará o desempenho verificado na Ficha de Controle de Instrução de Estagiário (FCIE).

10.8.6 Nos estágios não há a preocupação de eliminação ou inabilitação de estagiários. A FCIE será o instrumento de verificação dos critérios de seleção do estagiário e de avaliação do resultado global do estágio.

10.8.7 Eventualmente, um estagiário poderá ser inabilitado por não demonstrar o desempenho exigido nos diferentes OII que deveria atingir, o que representará, mais do que um insucesso individual, uma falha de seleção ou resultado de uma deficiência acidental.

10.9 PLANEJAMENTO DE RECURSOS PARA A INSTRUÇÃO

10.9.1 É RESPONSABILIDADE DIRETA DO COTER O PROCESSO DE ATENDIMENTO DAS NECESSIDADES DE:

a) recursos orçamentários destinados à capacitação operacional da Força Terrestre e à formação e adestramento da reserva mobilizável;
b) combustível operacional (gasolina e óleo *diesel*); e
c) ração operacional a serem utilizados nas atividades de preparo da F Ter.

10.9.2 Outros Órgãos de Direção Setorial também destinam recursos às atividades de preparo da F Ter, como reforço de rancho e manutenção de viaturas, as quais são coordenadas pelo COTER.

10.9.3 RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS

10.9.3.1 Existem diferentes tipos de recursos orçamentários destinados à IM:

a) recursos-padrão;
b) recursos específicos; e
c) outros recursos.

10.9.3.2 Recursos-padrão são aqueles previamente definidos pelo COTER e de repasse automático, sem a necessidade de solicitação, cujos valores são calculados com base no efetivo de conscritos, na natureza e no tipo de OM.

10.9.3.3 Destinam-se ao atendimento das seguintes atividades de instrução:

a) IIB, IIQ, IIRN, CFST, CFC e estágios/atividades que visem à adaptação do EV às peculiaridades de emprego da OM ou do ambiente operacional em que ela se situa;
b) CTTEP e outras atividades voltadas para o aprimoramento do EP; e
c) Adestramento Básico (fração e SU).

10.9.3.4 Recursos específicos são os destinados a atender as necessidades dos C Mil A, das GU FORPRON, das FEEE e dos Módulos de Apoio para as atividades de preparo específico de interesse da Força Terrestre, que devem ser acordados, anualmente, com o COTER.

10.9.3.5 Contemplam as seguintes rubricas:

a) estágios setoriais previstos no PIM;
b) estágios de interesse dos C Mil A (estágios de área);
c) preparação específica das FEEE e módulos de apoio;
d) adestramento básico (nível U);
e) adestramento avançado;
f) exercícios de campanha com apoio de Sistema de Simulação de Combate (Jogo de Guerra), nível GU/G Cmdo;
g) exercícios de adestramento da Reserva Mobilizável;
h) Manutenção da Infraestrutura de Apoio à Instrução Militar (MIAIM);
i) apoio às atividades dos Centros de Adestramentos;
j) Exercícios de Defesa Civil;
k) Exercícios com Simulador de Apoio de Fogo (SIMAF); e
l) Manutenção da Infraestrutura das Áreas e Campos de Instrução.

10.9.3.6 Os recursos específicos serão repassados pelo COTER ou pelo COLOG diretamente às OM. O planejamento das necessidades será efetuado pelo C Mil A, levando em consideração as especificidades operacionais e organizacionais de cada OM.

10.9.3.7 As obras de construção ou reformas de grande porte não estão enquadradas na rubrica da MIAIM. Portanto, nesses casos, os projetos deverão ser orçados pela Comissão Regional de Obras (CRO) ou Seção Regional de Obras (SRO) de jurisdição e encaminhados à Diretoria de Obras Militares (DOM), por intermédio das Fichas Modelo 18 (OM) e 20 (RM), utilizando o Sistema Unificado de Projetos e Obras (OPUS).

10.9.3.8 O COTER estabelecerá, oportunamente, o teto de recursos físico-financeiros das diversas rubricas a serem descentralizados, de forma a permitir o planejamento preliminar dos C Mil A em A-1.

10.9.3.9 O COTER e o COLOG buscarão repassar os recursos financeiros até três meses antes do início de cada atividade a ser contemplada com o aporte de recursos.

10.9.3.10 Os recursos financeiros destinados aos Exercícios de Mobilização serão repassados pelo COTER nas ND 33.90.15, 33.90.30, 33.90.33 e 33.90.39. Os recursos financeiros destinados ao pagamento do pessoal mobilizado, ND 31.90.12, serão repassados pela SEF/CPEx diretamente às OM executantes, por intermédio de Requisição de Pagamento Complementar de Militar da Ativa (RPCMA).

10.9.3.11 As necessidades de recursos financeiros na ND 31.90.12, destinadas ao pagamento da gratificação de representação, devem seguir a legislação específica sobre o tema.

10.9.3.12 As atividades de instruções advindas de compromissos internacionais, como os adestramentos combinados, são realizadas com recurso de EME. O ODG detalhará anualmente a sistemática para a descentralização desses recursos.

10.9.4 COMBUSTÍVEL OPERACIONAL

10.9.4.1 O combustível operacional é o suprimento Classe III (gasolina e óleo diesel) solicitado pelo COTER e descentralizado pelo COLOG às OM para atender às demandas de Preparo e Emprego da Força Terrestre. Contempla, normalmente, as seguintes atividades:

a) Instrução Individual;
b) CTTEP;
c) PAB e PAA das GU e G Cmdo Op;
d) Exercícios de Mobilização;
e) Jogos de Guerra com Apoio de Sistema de Simulação;
f) Estágios Setoriais do COTER e de Área;
g) Adestramentos realizados pelos Centros de Adestramento; e
h) Exercícios Combinados com Nações Amigas (compromissos internacionais).

10.9.4.2 O combustível será repassado pelo COLOG aos Órgãos Controladores (OC) até o início de cada quadrimestre do ano.

10.9.4.3 A Chefia do Preparo do COTER realizará os levantamentos das necessidades do combustível padrão, da mesma forma que calculará as necessidades de recursos financeiros padrão e as necessidades de rações operacionais padrão.

- Esses recursos não precisam ser solicitados ao COTER, pelos C Mil A, e atendem as fases da IIB, IIQ, CTTEP e PAB.

10.9.4.4 Os recursos para os Exercícios de Campanha para o Adestramento Conjunto no cumprimento das missões constitucionais serão gerenciados pela Chefia do Preparo do COTER e patrocinadas pelo Ministério da Defesa.

10.9.5 RAÇÕES OPERACIONAIS

10.9.5.1 Caberá ao COTER controlar o nível de rações destinadas às atividades de instrução e adestramento das OM operacionais e estabelecer as prioridades de atendimento.

10.9.5.2 As rações operacionais adotadas pela F Ter são as seguintes:

TIPO	EFETIVO PROVISIONADO	EMPREGO
Rç Op Adst (RA)	1 militar, por 6 horas.	- 1 refeição; - reserva individual durante manobras, instrução militar, operações e ações subsidiárias de curta duração.
Rç Op Emerg (R3)	1 militar, por 12 horas.	- 1 refeição e 1 café da manhã ou ceia; - empregada quando o militar não puder utilizar outro tipo de alimentação; e - reserva individual para operações diversas e deslocamentos motorizados de média duração.
Rç Op Cmb (R2)	1 militar, por 24 horas.	- 1 café da manhã, 2 refeições e 1 ceia; - empregada quando o militar não puder utilizar outro tipo de alimentação; e - operações diversas, deslocamentos motorizados e manobras militares de longa duração.

10.9.6 REFORÇO DE RANCHO (QR/QS)

10.9.6.1 O reforço de rancho é o valor utilizado como base para custeio da alimentação em operações militares, sendo determinado para tal o valor percentual de 20% (vinte por cento) do valor da etapa como complemento de operação, que visa atender à demanda de maior gasto calórico em função do desgaste físico.

10.9.6.2 Esse percentual serve de base para o preenchimento do Plano de Trabalho e o seu cálculo deve ser realizado conforme estabelecido na Diretriz de Custeio Logístico do COLOG.

10.9.7 OUTRAS PRESCRIÇÕES

10.9.7.1 As competições desportivas ou competições de instrução, demonstrações, inspeções de instrução, PCI e PCE deverão ser executadas com os recursos padrão distribuídos para a IIB, IIQ e Adestramento Básico.

10.9.7.2 Os recursos distribuídos pelo COTER destinam-se, exclusivamente, às atividades que visam à capacitação operacional da Força Terrestre. Portanto, não devem subsidiar a execução de atividades administrativas.

10.10 SISTEMAS DE APOIO AO PLANEJAMENTO DA INSTRUÇÃO MILITAR

10.10.1 SISTEMA DE APOIO AO PLANEJAMENTO (SAP)

10.10.1.1 Aplicativo online de gestão dos recursos físico-financeiros do COTER. Possibilita cadastrar os eventos previstos para serem realizados com recursos específicos, de acordo com o PIM, detalhando as condições de execução, os meios

empregados e as necessidades em recursos financeiros, combustível operacional, rações operacionais, munição e horas de voo.

10.10.1.2 O planejamento realizado no SAP é complementado por Planos de Trabalho (P Trab).

10.10.1.3 Os P Trab constituem o instrumento por meio do qual o COTER consolida os planejamentos financeiros e solicita o provimento de verba destaque ao Exército Brasileiro para o custeio das operações ou solicita os recursos destinados às atividades do Preparo da Força Terrestre.

10.10.1.4 Assim como no SAP, os Planos de Trabalho permitem que o planejamento financeiro seja adequado às necessidades de recursos que atenderão o custeio da operação, detalhando a finalidade da aquisição em bens ou serviços, Natureza da Despesa (ND) e OM/UGE.

10.10.1.5 Os Planos de Trabalho justificarão os valores pedidos, mediante à apresentação de memórias de cálculo que descreverão informações quantitativas (valor, dias, efetivo etc) e qualitativas dos itens, de forma a responder eventuais questionamentos do órgão concedente do crédito.

10.10.1.6 A confecção dos P Trab possibilitará:

a) ratificar o planejamento lançado no SAP, com a finalidade de aplicação de recursos com economicidade, eficiência, eficácia e efetividade;
b) reforçar do SAP na transparência e prestação de contas;
c) reforçar a condução do processo em conformidade com legislação e diretrizes; e
d) reforçar a mitigação dos riscos em relação a desvios de objeto e finalidade.

10.10.1.7 O preenchimento do SAP e a remessa dos P Trab ao COTER deverá seguir os prazos estabelecidos no PIM.

10.10.2 GESTÃO DO PREPARO DA FORÇA TERRESTRE (G Prep F Ter)

10.10.2.1 É um sistema em fase de implementação no EB. Completada essa fase, cumprirá o objetivo de facilitar e auxiliar as atividades de planejamento, execução e avaliação da IM. Isso também facilitará a gestão dos dados relativos à avaliação da IM, gerando relatórios para análise a apreciação dos comandantes em todos os níveis.

10.10.2.2 A intenção é que esse sistema possibilite, entre várias funcionalidades:

a) gerar o Cronograma de Instrução Anual, constante no PIM;
b) confeccionar o Quadro de Distribuição de Instrução e os Quadros de Trabalho Semanal;
c) realizar o controle e publicação de TAF e TAT; e
d) controlar a consecução dos objetivos de instrução por meio do preenchimento da FCIIB e FCIIQ.

10.10.3 SISTEMA DE VALIDAÇÃO DOS PRODUTOS DOUTRINÁRIOS

10.10.3.1 O Sistema de Validação de Produtos Doutrinários (SIVALIPD) abrange os:

- Programas-Padrão (PP),
- Cadernos de Instrução (CI),
- Manuais Técnicos (MT) e
- Vade-Mécuns (VM).

10.10.3.2 O SIVALIPD tem por objetivo coletar e interpretar dados decorrentes da aplicação dos documentos que possibilitem o contínuo aperfeiçoamento e atualização destes documentos de instrução, bem como levantar as necessidades decorrentes da evolução doutrinária.

10.10.3.3 Com esse fim, o Sistema deverá realizar para os PP-CI-MT-VM:

a) a avaliação, isto é, a determinação de seu nível de eficiência (funcionalidade);
b) a validação, isto é, a determinação de seu nível de eficácia (acionador de resultados adequados);
c) o levantamento das novas necessidades decorrentes da evolução doutrinária (inclusões e exclusões); e
d) a atualização e aprimoramento dos produtos, e a geração de novos.

10.10.3.4 Relatórios de Relatório de Informações Doutrinárias

- As necessidades de elaboração e atualização serão lançadas no corpo dos Relatórios de Instrução, em especial do Relatório de Informações Doutrinárias (RIDOP) ou, a qualquer tempo, por DIEx à Chefia do Preparo/COTER, aproveitando o princípio da oportunidade.

10.10.3.5 A primeira etapa do SIVALIPD é coletar dados decorrentes da aplicação dos PP e demais produtos. Isso é feito com o processamento automático de dados fornecidos diretamente pelos usuários dos PP-CI-MT-VM.

10.10.3.6 A segunda etapa consiste em identificar os problemas e as possíveis soluções. É realizada após a análise quantitativa e qualitativa dos dados colhidos e processados e poderá ser fruto de APA ou iniciativas pessoais.

10.10.3.7 Finalmente, a terceira etapa é atualizar os PP-CI-MT-VM, por meio da implementação das modificações doutrinárias que exijam atualização na Instrução Militar, indicação da necessidade de geração de novos produtos e/ou a revogação dos atuais.

10.10.3.8 Os militares, em geral, e, em particular, os oficiais de operações, os instrutores e os monitores são responsáveis pelo levantamento das necessidades de modificações nos PP-CI-MT-VM.

10.10.3.9 Os Comandantes, em todos os níveis, deverão incentivar a participação de todos os usuários de PP-CI-MT-VM na busca constante do aperfeiçoamento desses documentos.

10.10.3.10 Anualmente o COTER, ouvindo os C Mil A e ODS:

a) selecionará os PP-CI-MT-VM que serão elaborados ou atualizados; e
b) atualizará a listagem no Plano de Desenvolvimento da Doutrina Militar Terrestre (PDDMT).

10.10.3.11 As normas do processo de elaboração e a atualização dos produtos doutrinários serão estabelecidas pelo COTER.

CAPÍTULO XI

INSTRUÇÃO MILITAR DE ELEMENTOS DE NATUREZA DIVERSA

11.1 INSTRUÇÃO MILITAR NAS OM NÃO OPERACIONAIS

11.1.1 OM não operacional é aquela que não pertence à estrutura de emprego da F Ter, portanto, não está prevista para ser empregada diretamente em combate. Assim, não se aplica a este tipo de OM o adestramento.

11.1.2 Os C Mil A poderão delegar às RM a supervisão da Instrução Militar nas OM não operacionais.

11.1.3 Nas OM cujos quadro de cargos (QC) não exijam qualificações militares para os conscritos incorporados, a IM limitar-se-á à fase da IIB, e os soldados farão jus ao Certificado de Reservista de 2ª Categoria.

11.1.4 No caso de contingentes, a instrução de soldados recrutas limitar-se-á à IIB e será ministrada em OM formadoras de reservistas de 1ª categoria, sob coordenação do C Mil A.

11.1.5 Quando os QC exigirem qualificação militar para os conscritos incorporados, a Instrução Militar será desenvolvida ao longo de todo o período de Instrução Individual (IIB e IIQ), e os cabos e os soldados farão jus ao Certificado de Reservista de 1ª Categoria.

11.1.6 Ao término do período de Instrução individual, deverá ser aplicado o Programa de Aplicação e Manutenção de Padrões (PAMP).

11.2 TIROS DE GUERRA E ESCOLAS DE INSTRUÇÃO MILITAR

11.2.1 Os Tiros de Guerra (TG) são Órgãos de Formação da Reserva (OFR), localizados em municípios que não possuem OM. Destinam-se à formação do Combatente Básico de Força Territorial e são de responsabilidade das Regiões Militares, a quem cabe planejar, coordenar e controlar todas as atividades.

11.2.2 As Escolas de Instrução Militar têm a mesma destinação e subordinação dos Tiros de Guerra e funcionam em escolas de nível médio.

11.2.3 O COTER, de acordo com o Regulamento para os Tiros de Guerra e Escolas de Instrução Militar (R-138), tem a responsabilidade de orientar o preparo dos TG para o emprego nos planejamentos de Defesa Territorial, Defesa Civil e Ação Comunitária.

11.2.4 A instrução nos TG e EsIM tem por objetivos a preparação de:
a) munícipes conhecedores dos problemas locais, interessados nas aspirações e realizações de sua comunidade e cidadãos integrados à realidade nacional;

b) reservistas de 2ª Categoria (Combatente Básico de Força Territorial), aptos a desempenhar tarefas limitadas, na paz e na guerra, nos quadros de Defesa Territorial, Defesa Civil e Ação Comunitária; e
c) líderes democratas, atentos aos ideais da nacionalidade brasileira e à defesa do Estado Democrático de Direito.

11.2.5 A instrução das EsIM deverá ser conduzida de acordo com o PP específico, ajustado para os objetivos e os limites de carga horária impostos para o funcionamento desses OFR.

11.2.6 O COTER regulará a instrução para os Tiros de Guerra em diretriz específica.

11.2.7 Os relatórios atinentes aos TG e EsIM serão elaborados pelas RM e analisados pelos C Mil A, não devendo ser remetidos ao COTER. Observações relevantes referentes ao preparo e ao emprego deverão ser inseridas nos relatórios do C Mil A ao COTER.

11.3 ADESTRAMENTO DAS ORGANIZAÇÕES MILITARES DIRETAMENTE SUBORDINADAS A GRANDES COMANDOS, GRANDES COMANDOS TERRITORIAIS E COMANDOS MILITARES DE ÁREA

11.3.1 As OM Op diretamente subordinadas a Grandes Comandos, Grandes Comandos Territoriais e Comandos Militares de Área realizarão o adestramento básico até o nível SU, conforme previsto no Capítulo IV deste documento.

11.3.2 O adestramento básico nível U será aplicado pelo G Cmdo ou C Mil A, conforme diretriz deste último, preferencialmente em exercícios de campanha integrados.

11.4 ADESTRAMENTO DAS SUBUNIDADES DE COMANDO

11.4.1 As SU Cmdo de GU, G Cmdo e C Mil A realizarão o adestramento básico até o nível Pel, conforme previsto no Capítulo IV deste documento.

11.4.2 Nessa oportunidade, realizarão o adestramento de suas frações, com foco nas atividades de desdobramento e segurança do Posto de Comando de seu escalão.

11.4.3 O adestramento básico nível SU será aplicado pelo escalão enquadrante, preferencialmente em exercícios de campanha integrados.

ANEXO A

EXEMPLO DE QUADRO DE DESENVOLVIMENTO DA INSTRUÇÃO

QUADRO DE DESENVOLVIMENTO DA INSTRUÇÃO

PERÍODO: Instrução Individual	FASE: Instrução Individual Básica
AGRUPAMENTO DE INSTRUÇÃO: Combatente Básico	ESCOLAS DE INSTRUÇÃO: 2ª Cia Fuz e Cia C Ap

<table>
<tr><th>SI</th><th>SEG</th><th>TER</th><th>QUA</th><th>QUI</th><th>SEX</th><th>SAB</th><th>DOM</th></tr>
<tr><td rowspan="2">1</td><td rowspan="2">FERIADO</td><td rowspan="2">FERIADO</td><td colspan="5">Horas disponíveis: 40D e 10N</td></tr>
<tr><td colspan="5">2. Boas maneiras e conduta militar: B-101 a B 104 (2D)
7. Conhecimentos Diversos: B-101 a B-110 (5D e 2N)
9. Educação Moral e Cívica: B-101 a B-104 (4N) – B-105 Hino Nacional (2N)
10. Fardamento: B-101 (2D)
12. Hierarquia e Disciplina: B-101 a B-102 (1D e 2N)
14. Inteligência e Contrainteligência Militar: B-101 a B-104 (4D)
16. Justiça e Disciplina: B-101 a B -104 (3D)
18. Ordem Unida: B-101 (6D)
22. Serviços internos e externos: B-101 (2D)
24. Treinamento Físico Militar: B-101 (8D)
Manutenção: 2D
Formatura de incorporação: 4D
Tempo à disposição Cmt: 1D</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2</td><td colspan="7">Horas disponíveis: 56D e 14N</td></tr>
<tr><td colspan="7">1. Armamento, Munição e Tiro: B-101 a B 103 (4D)
6. Conduta em combate: B-101 a B-106 (4N)
9. Educação Moral e Cívica: B-105 Canção do Soldado (4N)
10. Fardamento: B-101 (2D)
13. Higiene Militar e Primeiros Socorros: B-101 a B -109 (8D)
16. Justiça e Disciplina: B-105 (1D e 2N)
18. Ordem Unida: B-101 e B-102 (8D)
20. Prevenção de acidentes: B-101 e B-102 (4N)
21. Prevenção e Combate a Incêndios: B-101 (4D)
22. Serviços internos e externos: B-101 (4D)
24. Treinamento Físico Militar: B-101 (14D)
Manutenção: 8D
Tempo à disposição Cmt: 3D</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3</td><td colspan="5">Horas disponíveis: 40D e 8N</td><td rowspan="2">Livre</td><td rowspan="2">Livre</td></tr>
<tr><td colspan="5">1. Armamento, Munição e Tiro: B-101 a B 103 (22D e 8N)
18. Ordem Unida: B-101 e B-102 (4D)
22. Serviços internos e externos: B-102 (4D)
24. Treinamento Físico Militar: B-101 (4D)
Manutenção: 4D
Tempo à disposição Cmt: 2D</td></tr>
<tr><td rowspan="2">4</td><td colspan="2">Horas disponíveis: 24D</td><td colspan="3">Exercício no terreno - Horas disponíveis: 24D e 8N</td><td rowspan="2">Livre</td></tr>
<tr><td colspan="2">9. Educação Moral e Cívica: B-105 Canção do Expedicionário (2D)
15. Instrução de Apronto Operacional: B-101 (2D)
17. Marchas e Estacionamentos: B-101 (1D)
18. Ordem Unida: B-102 e B-103 (4D)
22. Serviços internos e externos: B-103 (4D)
24. Treinamento Físico Militar: B-101 (6D)
Manutenção: 3D
Tempo à disposição Cmt: 2D</td><td colspan="3">3. Camuflagem: B-101 a B-103 (4D)
4. Lutas: B-101 (2D)
5. Comunicações: B-101 e B-102 (2D)
8. Defesa Antiaérea e Anticarro: B-101 a B-102 (6D/2N)
15. Instrução de Apronto Operacional: B-102 (1D)
17. Marchas e Estacionamentos: B-102 e B-104 (2D/4N)
19. Observação e orientação: B-103, 105 e 106 (3D/2N)
Manutenção: 4D</td></tr>
<tr><td rowspan="2">5</td><td colspan="5">Horas disponíveis: 36D</td><td rowspan="2">Livre</td><td rowspan="2">Livre</td></tr>
<tr><td colspan="5">9. Educação Moral e Cívica: B-105 Canção da A/Q/Sv
13. Higiene Militar e Primeiros Socorros: B-110 (6D)
24. Treinamento Físico Militar: B-101 (6D)
Manutenção: 4D
Serviço de Escala: 16D
Tempo à disposição Cmt: 4D</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>SI</th><th>SEG</th><th>TER</th><th>QUA</th><th>QUI</th><th>SEX</th><th>SAB</th><th>DOM</th></tr>
<tr><td rowspan="2">6</td><td colspan="5">Horas disponíveis: 36D</td><td rowspan="2">Livre</td><td rowspan="2">Livre</td></tr>
<tr><td colspan="5">4. Lutas: B-101 (4D)
9. Educação Moral e Cívica: B-105 Hino a Guararapes
18. Ordem Unida: B-102 e B-103 (4D)
24. Treinamento Físico Militar: B-101 (6D)

Manutenção: 4D
Serviço de Escala: 16D
Tempo à disposição Cmt: 2D</td></tr>
<tr><td rowspan="2">7</td><td colspan="4">SEMANA DO EXÉRCITO - Horas disponíveis: 32D</td><td rowspan="2">FERIADO</td><td rowspan="2">Livre</td><td rowspan="2">Livre</td></tr>
<tr><td colspan="4">9. Educação Moral e Cívica: B-105 Hino a Guararapes
18. Ordem Unida: B-102 e B-103 (4D)
Manutenção: 4D
Serviço de Escala: 16D
Tempo à disposição Cmt: 8D</td></tr>
<tr><td rowspan="2">8</td><td colspan="6">Exercício no terreno - Horas disponíveis: 44D e 16N</td><td rowspan="2">Livre</td></tr>
<tr><td colspan="3">5. Comunicações: B-103 (4N)
11. Fortificação: B-101 (4D)
13. Higiene Militar e Primeiros Socorros: B-111 (4D)
14. Inteligência e Contrainteligência Militar: B-105 (4N)
15. Instrução de Apronto Operacional: B-102 (1D)
17. Marchas e Estacionamentos: B-103 e 105 (5D)</td><td colspan="3">19. Observação e orientação: B-101, 102, 104, 107, 108, 111 e 112 (10D/4N)
23. Técnicas Especiais: B-101 a B-111 (8D/4N)
25. Utilização do terreno: B-101 e 102 (4D/4N)
Manutenção: 4D
Tempo à disposição Cmt: 4D</td></tr>
<tr><td rowspan="2">9</td><td colspan="5">Horas disponíveis: 36D</td><td rowspan="2">Livre</td><td rowspan="2">Livre</td></tr>
<tr><td colspan="5">24. Treinamento Físico Militar: B-101 (6D)
Manutenção: 8D
Serviço de Escala: 16D
Tempo à disposição Cmt: 2D</td></tr>
<tr><td rowspan="2">10</td><td colspan="5">Horas disponíveis: 36D</td><td rowspan="2">Livre</td><td rowspan="2">Livre</td></tr>
<tr><td colspan="5">19. Observação e orientação: B-109 e 110 (4D)
24. Treinamento Físico Militar: B-101 (6D)
25. Utilização do terreno: B-103 a 108 (14D)
Manutenção: 2D
Serviço de Escala: 8D
Tempo à disposição Cmt: 2D</td></tr>
<tr><td>R1</td><td colspan="7" rowspan="2">Estágios de adaptação ao ambiente operacional (montanha, selva, caatinga e pantanal) ou de tropas de natureza específica (paraquedista, blindado, aeromóvel)

Recuperação de Instrução</td></tr>
<tr><td>R2</td></tr>
</table>

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX - Cap
Ch 3ª Seção

XXXXXXXXXXXXXXXXXXX - TC
Cmt OM

4ª Bda Inf Mth (1)	QUADRO DE TRABALHO SEMANAL	QTS Nr 5 (6)
11º BI Mth (2)	INSTRUÇÃO INDIVIDUAL BÁSICA (4)	1ª SI (7)
1ª Cia Fuz Mth (3)	COMBATENTE BÁSICO (5)	1 a 7 MAR 2026 (8)

DATA	HORA	TURMA DE INSTRUÇÃO	LOCAL	UNIFORME	INSTRUTOR	MATÉRIA	OII	OBJETIVOS DA SESSÃO	OBSERVAÇÕES (9)
1 MAR 26 (DOM)	SEM EXPEDIENTE								
2 MAR 26 (SEG)	07:30 09:00	Todos	Pátio da Cia	14º	Cap Rochedo	24. TFM	B-101	1. Realizar o aquecimento. 2. Realizar Ginástica Básica 5 repetições. 3. Realizar a volta à calma e complementos.	*Instrução S/A*
	09:00 11:30	1º Pel Fuz Mth 2º Pel Fuz Mth	Sala de Instrução	10º C2	Ten Iporan	16. Justiça e Disciplina	B-101 B-102	1. Citar as recompensas a que faz jus o Soldado. 2. Identificar as transgressões disciplinares e suas consequências no comportamento militar.	*Faltas: Sd EV João (Visita Médica)*
		3º Pel Fuz Mth Pel Ap	Pátio do Btl	10º C2	2º Sgt Montanha	18. Ordem Unida	B-101	1. Executar os movimentos de ordem unida sem arma (volta a pé firme e passo ordinário).	*Instrução S/A*
	13:30 15:00	1º Pel Fuz Mth 2º Pel Fuz Mth	Tapiri	10º C2	Ten Seguro	20. Prevenção de Acidentes	B-101	1. Idt as Pcp causas de Acdt.	*Instrução S/A*
		3º Pel Fuz Mth Pel Ap	Sala de Instrução	10º C2	3º Sgt Lenheiro	22. Serviços Internos e Externos	B-101	1. Conhecer o Sv de guarda SU.	*Instrução S/A*
	15:00 16:30	1º Pel Fuz Mth 2º Pel Fuz Mth	Sala de Instrução	10º C2	3º Sgt Lenheiro	22. Serviços Internos e Externos	B-101	1. Conhecer o Sv de guarda SU.	*Instrução S/A*
		3º Pel Fuz Mth Pel Ap	Tapiri	10º C2	Ten Seguro	20. Prevenção de Acidentes	B-101	1. Idt as principais causas de acidentes.	*Instrução S/A*
	18:00 19:30	Todos	Auditório do Btl	10º C2	Cap Rochedo	7. Conhecimentos Diversos	B-101 B-102	1. Identificar os direitos do militar. 2. Identificar os deveres militares, o valor e a ética militar.	*Instrução S/A*

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX - Cap Diretor da Escola de instrução	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX - Cap Ch 3ª Seção	XXXXXXXXXXXXXXXXXXX - TC Cmt OM

LEGENDA

(1) Escalão superior	(3) Escola de instrução	(5) Agrupamento de instrução	(7) Semana de instrução
(2) OM	(4) Fase de instrução	(6) Nr do QTS	(8) Data
			(9) Preenchimento após a instrução

COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTRES

Brasília, DF, 09 de maio de 2025

https://portaldopreparo.eb.mil.br

2025

COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTES
CHEFIA DO PREPARO DA FORÇA TERRESTRE

https://portaldopreparo.eb.mil.br